

# Pacta Energi

ÖLA 17 - Överenskommelse om lön  
och allmänna anställningsvillkor

AB - Allmänna bestämmelser

Gällande 1 november 2020 -  
31 december 2021



## **Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 20**

### **Parter**

Sobona- Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Seko – Facket för Service och Kommunikation å den andra.

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor m.m. – ÖLA 20– för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

- a) Löneavtal (bilaga 1) med underbilaga:  
Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,
- b) Allmänna bestämmelser – AB 20 fr.o.m. 2020-11-01 – med ändringar i §§ 4, 5, 6, 12, 13, 20, 21, 22, 27, 29, 30 och 39 med följande underbilagor:  
  
D, särskilda bestämmelser för anställning i personalpool  
  
S, särskilda bestämmelser för energisektorn
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5, Ingår här administrativt som underbilaga i löneavtalet),
- f) LOK 20 (bilaga 6 och 6 a),

## **§ 2 Tillämpliga villkor**

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande BIA, SAM 17, Prellön, TRAKT-T, AGS-KL, pensionsavtal, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KL, såvida överenskommelse inte träffats om annat.

## **§ 3 Ändringar och tillägg**

Parterna konstaterar att Sobona idag har medlemmar bl.a. inom energisektorn.

I det fall företag inom andra verksamhetsområden, än energisektorn, blir medlemmar i Sobona, och SEKO har medlemmar där, är parterna överens om att uppta förhandlingar.

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

## **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## **§ 5 Lokalt kollektivavtal LOK 20 m.m.**

I och med denna överenskommelse träffar ovan angivna arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Sobona, kommunalförbund undantagna, och SEKO det lokala kollektivavtalet – LOK 20 – enligt bilaga 6.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 20 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6 a.

## **§ 6 Uppsägningstid och övergångsbestämmelser**

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31.  
Parterna är överens om att ÖLA 20 upphör att gälla 31 december 2021.  
Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig BÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig BÖK.

## **§ 7 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

**För Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

**För Seko - Facket för Service och Kommunikation**

.....

# Löneavtal

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

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

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

## § 2 Löneöversyn

*Utrymme vid löneöversyn*

1. För lokala löneöversynsförhandlingar beräknas ett utrymme i procent enligt nedan på arbetstagarorganisationens lönesumma. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen vid löneöversynstillfället som är medlemmar i arbetstagarorganisationen.

2020

Utrymmet utgörs av lägst 3,0 procent

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen 2020-11-01 är 26 100 kronor.

*Fördelning*

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

### **Anmärkningar**

1. I underbilaga (bilaga 5) till löneavtalet har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”.
  2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
  3. För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbets-tagares löneökning ska lönen motiveras.
  4. Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.
3. Löneöversyn och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 november 2020, såvida inte annat överenskoms.

### **Anmärkning**

Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.

### **Central och lokal protokollsanteckning**

Löneöversyn: Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättningen”.

Arbetstidsåtgärder: För de medarbetare som har 25 betalda semesterdagar under ett helt semesterår och ingen arbetstidsförkortning i annan form gäller fr.o.m. 1 april 2014:

Med stöd av Löneavtalet § 2 punkt 2 anmärkning 2 kan högst 0,5 procent av löneutrymmet aktuellt år användas för arbetstidsåtgärder om lokal arbetstagarorganisation så begär.

### **Anmärkningar**

1. Åtgärd enligt ovan kan endast göras en gång under avtalsperioden och i samband med löneöversyn.
2. Arbetstidsåtgärd kan under avtalsperioden högst uppgå till 9 timmar per arbetstagare.

Det är arbetstagaren får fler semesterdagar än 25 eller arbetstidsförkortning i annan form ska värdet av arbetstidsåtgärden återföras till löneutrymmet, varvid arbetstidsåtgärd enligt ovan upphör.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.
6. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

#### **Central och lokal protokollsanteckning**

Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd en lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genom kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelsen enligt ovan avkortad arbetstid ska den jämförelse enligt diskrimineringslagen beräknas på följande sätt:

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

#### *Lokal förhandlingsordning*

7. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

#### **Anmärkning**

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att

- kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
- lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
- individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

### **§ 3 Förhandlingar m.m.**

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

### **Anmärkingar**

1. Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.
  2. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstägare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
  3. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstägare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 5.

### **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

### **§ 5 Förhandlingsordning**

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

#### **Anmärkning**

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 7 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

### **§ 6 Lägsta löner**

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstägare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstägaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket fr.o.m. 2021-01-01 uppgå till lägst 22 969 kronor.



## **Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning**

De grundläggande principerna för lönesättning syftar till att ge vägledning i fråga om hur en önskvärd lönestruktur ska byggas upp och behållas. Dessa grundläggande principer ska vara kända och diskuterade med arbetstagarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att lönebildningsprocessen ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras.

En förutsättning för såväl lönesättning som utveckling i arbetet är att regelbundna samtal mellan chef och arbetstagare sker. Sådana samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv behandla arbetsgivarens krav, förväntningar och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

I samtalet formulerar chef och arbetstagare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från båda sidor.

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

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

En individuell lönesättning förutsätter att arbetsgivaren tydliggör de grundläggande principerna för lönesättningen. Följande övergripande principer kan beaktas.

Lönen ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare hos arbetsgivaren.

Det bör finnas ett nära samband mellan arbetstagarens lön, motivation och arbetsresultat.

Behov av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och arbetstagarens möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

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

Övergripande utgångspunkter ska även vara lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

### **Rollfördelning**

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

### **Tidplan för löneöversynsarbetet**

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

### **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

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

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och

lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

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

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

### **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövningar som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

### **Samtal**

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

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

## **Svag eller ingen löneutveckling**

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

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

## **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna. Lönesättning av nyanställda får därför inte leda till en fortgående sammanpressning av lönebild.

## **Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool**

### **Definition**

1. Med anställning i personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.

### **Överenskommelse om avvikelser**

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

## **Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool**

### **§ 13 tillförs**

3. Arbetstagare ska ha arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla.

Arbetstagare ska ha 8–9 fridagar per fyra veckorsperiod.

### **§ 20 ersätts med**

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämföras semester och ledighet enligt AB §§ 26, 28–32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 procent av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för beräkningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala

arbetstiden inom beräkningsperioden. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

6. Om antalet arbetade timmar inte uppgår till vad som anges i normal-schemat, och detta beror på arbetsgivaren, ska ändå lön utges för det i schemat fastställda antalet timmar.

### **§ 21 ersätts med**

7. Tillägget utges för allt arbete som fullgjorts på tid som enligt mom. 1 är obekväm arbetstid.

### **§ 23 ersätts med**

8. Om arbetstagare beordras arbeta enligt annat schema med ändrad fridagsförläggning är den arbetstid som anges i det nya schemat ordinarie arbetstid. Tillsägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbetstid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdyggen enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 procent av lönen per timme om meddelande lämnats senare än

a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och

b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

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

## Särskilda bestämmelser för energisektorn

### Särskilda bestämmelser till AB

#### *Arbets tid (§ 13)*

1. Parterna har följt utgången av energisektorns arbete med anledning av ändrad arbetstidslagstiftning och konstaterar gemensamt att inom sektorns andra avtalsområden har avvikelseavtal från arbetstidslagen (ATL) träffats. Dessa avvikelser skiljer sig från de träffade i AB därför ställer sig centrala parter till förfogande för att om så önskas bistå i lokala förhandlingar enligt AB § 13 mom. 8 sista stycket.

#### *Obekväm arbets tid (§ 21)*

#### **§ 21 tillförs**

2. Till arbetstagare som arbetar stadigvarande skift utges ett skifttillägg per månad som ett fast lönetillägg, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

##### **Anmärkningar**

1. Skifttillägget fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.
2. För att arbetstagare ska anses arbeta stadigvarande skift ska arbetstagarens skift vara förlagt över hel kalendermånad.

#### *Jour och beredskap (§ 22)*

#### **§ 22 ersätts med**

3. Till arbetstagare som har stadigvarande beredskap utges beredskapsersättning per månad som en del i den fasta kontanta lönen.

##### **Anmärkning**

Beredskapsersättningen fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.

4. Paragrafens bestämmelser om jour gäller inte.

## Övrigt

### *Rekommendation*

**5.** Parterna är överens om att rekommendera lokala parter att teckna lokala reseavtal för personal i energisektorn vilka arbetar över större geografiska områden.



## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### Anteckningar till löneavtalet

I syfte att uppnå en tydlighet har anteckningarna placerats i Bilaga 1 Löneavtalet.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyraveckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.
2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

#### *Övertid*

4. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för overtidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

#### *Semester*

5. **AB § 27** Semester. Med SEKO kan arbetsgivare och arbetstagarorganisation enbart träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 7 innebärande semesterledigheten beräknas i timmar.

Ett sådant kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt semesterlagen inskränks.

*Sjuklön m.m.*

6. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

7. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

*Uppsägningstider m.m.*

9. AB § 33 mom. 2 gäller inte.

## Övriga anteckningar

*Distansarbete*

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

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

### *Sammanläggning av anställningar*

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

### *Pensionsavgifter*

3. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan SEKO och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

### *Anlitande av bemanningsföretag*

4. Överenskommelsen inskränker inte arbetsgivarens skyldigheter enligt 38 § MBL.

### *Tillämpningsområde*

Överenskommelsen tillämpas vid anlitande av bemanningsföretag i verksamhet där medlem i SEKO har företrädesrätt till återanställning med anledning av uppsägning på grund av arbetsbrist av tillsvidareanställd arbetstagare.

#### **Anmärkning**

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Innan bemanningsföretag anlitas för en period överstigande 5 veckor ska det klarläggas om det finns företrädesberättigad arbetstagare som är medlem i SEKO på arbetsstället med tillräckliga kvalifikationer som skulle kunna återanställas.

## *Överläggning*

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande 5 veckor efter uppsägningstidens utgång ska begära överläggning om den tilltänkta åtgärden. Överläggningen ska genomföras inom 7 kalenderdagar efter det att begäran om överläggning mottagits.

## *Oenighet*

Om överläggning avslutas i oenighet kan arbetsgivaren hänskjuta ärendet till överläggning mellan centrala parter.

Enas inte centrala parter inom 7 kalenderdagar från det att skriftlig framställan mottagits av centrala parter kan central part begära prövning i nämnden för prövning av anlitage av bemanningsföretag enligt nedan.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central överläggning eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyring inte vidtas alternativt ska den avslutas inom 14 kalenderdagar.

## *Nämnden för prövning av anlitage av bemanningsföretag*

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden består av fem ledamöter, två från Seko, två från Sobona och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Kostnaderna för medverkan av den opartiska ordföranden delas lika mellan parterna.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom 3 veckor från påkallandet.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Efter nämndens beslut kan bemanningsföretag anlitas ytterligare 7 kalenderdagar.

## *Införande av kontroll- eller bevakningssystem*

**5.** Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parterna MBL-förhandla eller samverka enligt lokalt samverkansavtal och arbetsgivaren ska redovisa följande:

- Syfte med införande.
- Vem hos arbetsgivaren som ska ha tillgång till uppgifterna.
- Hur länge uppgifterna ska sparas.
- Hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införande.

### *Anlitande av entreprenör*

6. Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen i samband med utlämnande av arbete som omfattas av detta avtal till annan än anställd arbetstagare, är fullgjord om förutsättningar enligt nedan är uppfyllda.

Arbetsgivaren ska en gång per år skriftligen begära lokal förhandling med berörd facklig motpart avseende de entreprenörer arbetsgivaren avser anlita under året.

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

- Organisationsnummer
- Fullständigt namn och adress
- Telefonnummer och e-postadress

Sedan primärförhandling genomförts ska arbetsgivaren upprätta en förteckning över entreprenörer.

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

Sedan primärförhandling genomförts enligt ovan har arbetsgivaren rätt att utan primärförhandling enligt MBL fritt lämna ut arbete till entreprenör som listats. Vid förutsebara större arbeten, vilka inte ingår i företagets normalt löpande verksamhet, bör facklig förtroendemann vid företaget informeras innan entreprenör påbörjar arbetet.

Ovanstående hindrar inte att andra rutiner finns.

# Centrala protokollsanteckningar

## Anteckningar till Löneavtalet

### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter, av vilka Sobona utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

### *Jämställdhet*

2. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

### *Lönepolitik*

3. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

### *Pensionsavgift*

4. Om arbetstagaren har rätt att välja pensionsavgift, är parterna överens om att den fasta kontanta lön som ligger till grund för beräkning av löneökningstrymme för lokala förhandlingar också ska gälla vid lönekartläggning och analys av löner enligt diskrimineringslagen och i andra sammanhang samt vid statistikinsamling.

## **Anteckningar till AB**

### *Arbets tid*

**1.** Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

### *Medbestämmandelagen*

**3.** 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

**4.** Bestämmelserna i AB och specialbestämmelsen innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9, samt bilaga T.

### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

**5.** I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med SEKO:s klubb om sådan finns, annars med dess förhandlingsenhet.

## Övriga anteckningar

### *Ändringar i lagstiftning*

1. Endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB under avtalsperioden.

### *Arbetsgivarintyg*

2. Enligt lag om arbetslöshetsförsäkring 47 § ska arbetsgivare på begäran utfärda arbetsgivarintyg. Parterna är överens om att intyget ska lämnas skyndsamt. För de fall problem uppstår förbinder sig Sobona att kontakta företaget.



## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 20 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2, 3 och 4.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp ÖLA 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 17 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2, 3 och 4 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### **§ 2 Uppsägningstid och övergångsbestämmelser**

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att branschavtal KFS Återvinning upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig BÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig BÖK.

### § 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den .....2020

För

.....  
(arbetsgivarparten)

.....  
(underskrift)

För

.....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)

## Förkortningar

|        |  |
|--------|--|
| AB     | Allmänna bestämmelser  |
| AGS-KL | Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.           |
| ATL    | Arbetslagslag  |
| FörL   | Föräldraledighetslag   |
| HÖK    | Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.                                |
| LAS    | Lag om anställningsskydd   |
| LFF    | Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen   |
| LOK    | Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.                               |
| MBL    | Lag om medbestämmande i arbetslivet  |
| SjLL   | Lag om sjuklön   |
| SemL   | Semesterlag  |
| SFB    | Socialförsäkringsbalk  |
| TFA-KL | Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. |
| TGL-KL | Tjänstegrupplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.        |

# **Kap. 1 Inledande bestämmelser**

## **§ 1 Inledning**

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

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

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

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

## **§ 2 Tillämpningsområde**

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser som fortsättningsvis kallas avtalet och de till avtalet hörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna/specialbestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från detta avtal.

## **Kap. 2 Anställningen**

### **§ 3 Intyg om arbetsförmåga**

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

### **§ 4 Anställningsform**

**Mom. 1** Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

**Mom. 2** 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid provotidens utgång.

#### **Anmärkning**

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående.

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

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

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

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

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

**c)** Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om tidsbegränsad anställning.

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

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

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

#### **Anmärkningar**

1. Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).
2. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

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

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

## **§ 5 Höjd sysselsättningsgrad**

**Mom. 1** För arbetstagare som är deltidсанställd gäller följande.

- a) När arbetstiden höjs ska heltidsarbete eftersträvas.
- b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

#### **Anmärkningar**

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).
2. Om en sådan överenskommelse inte träffas avses med arbetsställe inom landsting/-region, vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan arbetsgivare den organisatoriska enhet eller enheter som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning.

3. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.

c) Arbetsgivaren ska skriftligen meddela erbjudande om höjd sysselsättningsgrad. Skriftligt svar ska ha inkommit från arbetstagaren inom 14 kalenderdagar. Har sådant besked inte lämnats föreligger inte rätt till höjd sysselsättningsgrad.

d) Om en arbetstagare tackar nej till erbjudande om höjd sysselsättningsgrad kan ny anmälan göras tidigast efter 6 månader.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 2** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.



## Kap. 3 Under anställningen

### § 6 Allmänna åligganden

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

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

#### Anmärkningar

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

**Mom. 2** Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser.

### § 7 Utbildning m.m.

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

Kompensation för overtidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt § 20 mom. 4.

### § 8 Bisysslor

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

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

#### **Anmärkning**

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

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

## **§ 9 Hälsoundersökningar**

### *Periodiska hälsoundersökningar*

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

#### **Anmärkning**

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarorganisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

### *Övriga hälsoundersökningar*

**Mom. 2** Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

## § 10 Avstängning m.m.

### *Förseelser m.m.*

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

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

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

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

**Mom. 3** Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

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

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

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

### *Medicinska skäl*

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

**Mom. 5** En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

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

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

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

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

#### **Anmärkning**

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

## **§ 11 Disciplinpåföljd**

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

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

**Mom. 2** Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

**Mom. 3** Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 4** Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

## § 12 Omreglering på grund av sjukersättning

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

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

### Anmärkningar

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

**Mom. 2** Vid omreglering av anställningsvillkoren enligt mom. 1 bör eftersträvas att sysselsättningsgraden fastställs genom formeln

$$a \times (1 - b) = c$$

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

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

c = den nya sysselsättningsgraden.

**Mom. 3** En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 16 mom. 1 som månadslön.

**Mom. 4** Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 33 mom. 1 och 2 föreskriver om uppsägningstider.

### Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB finns i 33 § andra stycket i LAS.

## Kap. 4 Arbetstid

### § 13 Arbetstid

#### *Inledande bestämmelse*

**Mom. 1** Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg.

#### *Genomsnittlig arbetstid*

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

#### **Anmärkning**

Om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.

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

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

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

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

## *Förläggning av arbetstid*

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

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

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

### **Anmärkning**

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

## *Avvikelser från ATL*

**Mom. 6** Oavsett vad som anges i ATL

**a)** får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll. Därutöver får byte även göras på övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag,

### **Anmärkning**

Vid byte av rast mot måltidsuppehåll övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

**b)** anses studieledighet samt kompensationsledighet inte som arbetad tid,

**c)** anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,

**d)** anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,

**e)** kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,

**f)** kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

### **Anmärkning**

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

**g)** kan en arbetstagers sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,

- h)** kan en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,
- i)** kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 7** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

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

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

#### **Anmärkning**

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

#### *Personalpool*

**Mom. 8** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bilaga D.



## § 14 Flexibel arbetstid

**Mom. 1** Efter överläggningar beslutar arbetsgivaren vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten. Förläggning av ordinarie arbetstid enligt § 13 mom. 5 tillämpas även vid flexibel arbetstid.

Kollektivavtal träffas om följande.

Avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

### *Definitioner*

**Mom. 2** I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande definitioner.

Normaltid är avtalsenligt ordinarie arbetstids längd och förläggning då flexibel arbetstid inte tillämpas.

Fast tid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexitid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid.

Totalram är tiden från flexitidens början före fast tid till flexitidens slut efter fast tid.

Avstämningsperiod är den tidsrymd efter vilken fullgjord ordinarie arbetstid ska avstämmas mot den ordinarie arbetstid, som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexitidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minussaldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagaren har vid avstämningsperiodens slut i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

### *Förutsättningar*

**Mom. 3** Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande

- a) den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas,
- b) om arbete beordras under flexitid kan arbetstagaren inte utnyttja flexibiliteten vid det tillfället,

c) flextidssaldo som ryms inom det som fastställs, överförs till nästa avstämningsperiod och

d) flextidssaldo som under- eller överstiger vad som fastställts, får överföras till nästa avstämningsperiod och ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande.

Minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

#### **Anmärkning**

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall enligt följande stycke respektive på grund av beordrat arbete på flextid, ska minussaldo föranleda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertidskompensation.

Löneavdrag och utbetalning för inte överförbart minus- respektive plussaldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstaterats.

#### *Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro*

**Mom. 4** Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flextidssystem ska arbetstagaren under dag då arbetstagaren varit frånvarande med giltigt förfall anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normaltids.

#### *Avvikelser*

**Mom. 5** För arbetstagare med flexibel arbetstid gäller följande under förutsättning att villkoren för övertidskompensation i övrigt är uppfyllda.

a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör 2 timmar före och 2 timmar efter normaltiden enkel övertid.

b) För i förväg beordrat arbete under flextid, som ligger utanför normaltids, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normaltids. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

**Mom. 6** För arbetstagare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekväma arbetstid, enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normaltids.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

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

## Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

### § 15 Avlöningsförmåner

**Mom. 1** Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–17 och bilaga U, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och overtidsarbete, tillägg för obekväm arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

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

**Mom. 3** Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

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

#### **Anmärkingar**

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

### § 16 Löneform

#### *Månadslön*

**Mom. 1** Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader med arbetstid som omfattar minst 40 procent av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre sysselsättningsgrad kan få månadslön enligt detta moment.

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

### *Timlön*

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

### *Möjlighet till lokal avvikelser*

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

## **§ 17 Beräkning av lön i vissa fall**

### *Partiell ledighet under hel kalendermånad*

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

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

a = genomsnittligt antal timmar per vecka, som för arbetstagaren är ordinarie arbetstid,

b = genomsnittligt antal timmar per vecka, som är partiell ledighet,

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

### *Ledighet under del av kalendermånad*

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

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

- a) 1,40 för en arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till 5 dagar per vecka eller vid annan beräkningsperiod till genomsnittligt 5 dagar per vecka och
- b) för annan arbetstagare den faktor, med 2 decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i beräkningsperioden delas med antalet arbetsdagar i denna.

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

### **Anmärkningar**

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån. Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester.
3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.
4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

### *Övrigt*

**Mom. 4** En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

**Mom. 5** En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 6** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande formel

$$\frac{a}{4,313 \times b}$$

a = fast kontant lön vid heltid

b = genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25.

## § 18 Uppehållsanställning

Har upphört att gälla och ersatts av bilaga U.

## § 19 Samordning

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

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

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

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

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

**Mom. 2** Samordning ska inte göras med

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

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

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

## § 20 Övertid m.m.

### *Heltid*

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

Förvaltningschef (motsvarande) har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

Då en arbetstagare med funktion som ställföreträdare med rätt till övertidskompensation arbetar i sin överordnades ställe, utges dock kompensation för övertidsarbete endast om den överordnade arbetstagaren har rätt till sådan kompensation.

### **Anmärkning**

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

**Mom. 2** För övertidsarbete enligt ovan under 2 timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 4. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 4.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger 2 timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete under jour och beredskap ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme om arbetet avslutats eller påbörjas mellan 22.00–06.00.

### **Anmärkning**

Om övertidsarbete påbörjas vid flera tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.



## *Deltid*

**Mom. 3** En deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i andra stycket angivet undantag, fyllnadslön för detta enligt mom. 4. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

En deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (overtidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- a) arbete på fredag och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid och
- b) arbetstid som överstiger 8 timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

### **Anmärkning**

Med fredag enligt a) avses lör-, sön- och helgdag som inte är ordinarie arbetstid.

**Mom. 4** Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt följande.

|                      |       |                                     |
|----------------------|-------|-------------------------------------|
| Fyllnadslön          | 120 % |                                     |
| Enkel övertid        | 180 % | av $\frac{\text{månadslönen}}{165}$ |
| Kvalificerad övertid | 240 % |                                     |

### **Anmärkning**

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

Ersättning för overtidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Antal sparade timmar får uppgå till högst 200. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad.

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

**Mom. 5** Som overtidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

### *Flexibel arbetstid*

**Mom. 6** Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.

### *Personalpool*

**Mom. 7** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. I samband med sådan överenskommelse ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten. Arbetsgivare och arbetstagare kan även träffa överenskommelse om avvikelse från mom. 4 andra stycket avseende ersättning för övertidsarbete i form av ledighet.

## **§ 21 Obekväm arbetstid**

**Mom. 1** Tillägg för obekväm arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekväm arbetstid även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

### **Anmärkning**

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

| <b>O-tilläggstid</b>  | <b>Kr/tim</b>           |                         |                         |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   | <b>fr.o.m.<br/>2017</b> | <b>fr.o.m.<br/>2018</b> | <b>fr.o.m.<br/>2019</b> |
| <b>1. O-tilläggstid A</b>   | 103,70                  | 105,80                  | 108,20                  |
| – Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.  |                         |                         |                         |
| – Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.   |                         |                         |                         |
| – Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.  |                         |                         |                         |
| Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till   | 124,50                  | 127,00                  | 129,90                  |
| <b>Anmärkning</b>   |                         |                         |                         |
| Med helgdag likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.  |                         |                         |                         |
| <b>2. O-tilläggstid B</b> (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)  | 53,00                   | 54,10                   | 55,30                   |
| – Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag. |                         |                         |                         |

- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid ovan.

|  |       |       |       |
|--|-------|-------|-------|
| Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till                       | 61,00 | 62,20 | 63,60 |
| <b>3. O-tilläggstid C</b> (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)                             | 45,40 | 46,30 | 47,40 |
| – Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag. |       |       |       |
| <b>4. O-tilläggstid D</b> (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)                             | 21,50 | 21,90 | 22,40 |
| – Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.   |       |       |       |

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekvämt arbetstid i stället ersättas med ledighet.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

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

### *Flexibel arbetstid*

**Mom. 2** Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

### *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 4** Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

## **§ 22 Jour och beredskap**

**Mom. 1** Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

**Mom. 2** Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

|  | <b>% av<br/>timlönen</b> | <b>Ledig tid</b> |
|--|--------------------------|------------------|
| <i>A Jour</i>  |                          |                  |
| Där arbetstagaren har beordrats jour                           |                          |                  |
| för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden | 30 %                     | 17 min           |
| för tid därutöver under kalendermånaden                        | 59 %                     | 35 min           |

## *B Beredskap*

Där arbetstagaren har beordrats beredskap

|   |      |        |
|---|------|--------|
| för tid, som uppgår till högst 130 timmar under kalendermånaden | 14 % | 8 min  |
| för tid därutöver under kalendermånaden                         | 28 % | 17 min |

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan jour och beredskap i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

### **Anmärkning**

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

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

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 110 procent.

- a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.
- b) Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.
- d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- e) Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

**Mom. 3** För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

**Mom. 4** Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

**Mom. 5** Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet (BIA).

**Mom. 6** Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till överläggning. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller överläggning inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

#### **Anmärkning**

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

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 7** Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

### **§ 23 Förskjuten arbetstid**

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

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

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

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

### **Anmärkning**

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

|                      | För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag | För övrig tid |
|----------------------|---|---------------|
| <b>% av timlönen</b> | 64,4 %  | 32,3 %        |
| <b>Ledig tid</b>     | 39 min  | 19 min        |

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan förskjuten arbetstid i stället ersättas med ledighet enligt ovan.

### **Anmärkning**

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

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

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

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

### *Personalpool*

**Mom. 3** För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 4** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 2.

## **§ 24 Färdtid**

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



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

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

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

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 2** Färdtidsersättning utges enligt följande.

|                      | För de första 10 timmarna<br>under en kalendervecka, för<br>vilka ersättningen ska utges | För tid därutöver under<br>kalenderveckan |
|----------------------|--|---|
| <b>% av timlönen</b> | 53 %   | 80 %                                      |

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

**Mom. 3** Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då fyllnadslön, kompensation för overtidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning än traktamentsersättning utges.

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

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

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

## Kap. 6 Ledighetsförmåner

### § 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

**Mom. 1** Denna bestämmelse och §§ 26, 28–32 gäller ledighet och lön under ledighet.

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

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

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 4** Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 26, 28–32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

### § 26 Ledighet för studier

Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare av arbetsgivaren medges behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan av arbetsgivaren även medges få fyllnadslön eller del därav.

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

### § 27 Semester

#### *Inledande bestämmelser*

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

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

#### *Rätt till semesterledighet och semesterlön*

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

**Mom. 4** Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

#### **Anmärkningar**

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

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

#### **Anmärkning**

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

**Mom. 5** Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

| Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller | kvalificerar sig arbetstagaren för |
|--|------------------------------------|
| 40 år  | 31 semesterdagar                   |
| 50 år  | 32 semesterdagar                   |

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

**Mom. 6** En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

#### **Anmärkning**

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

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

#### *Beräkning av semesterledighet*

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

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

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbetsschema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

#### **Anmärkning**

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

### *Beräkning av semesterledighet del av dag*

**Mom. 8** Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

### *Förläggning av semesterledighet*

**Mom. 9** I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

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

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

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

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

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

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 10** Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplikt. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

**Mom. 11** Om annat inte överenskomms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

**Anmärkning**

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

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

**Mom. 12** Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

**Mom. 13** Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäliga.

**Anmärkning**

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska förläggas under semesteråret. Kompensation kan lämnas med högst 5 semesterdagar.

*Beräkning av semesterlön*

**Mom. 14** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

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

**Mom. 15** Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2012-04-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kronor per månad.

#### **Anmärkning**

För deltidsanställd arbetstagare minskas ovan angivna belopp med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Semesterlönetillägg utges för varje betald semesterdag av årssemestern, dock till ett antal av högst 25, med belopp som beräknas på följande sätt

$5,21 \% \times (a - b)$

a = det belopp, enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen ska understiga för att semesterlönetillägg ska utges och

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

#### **Anmärkning**

Vid partiell ledighet ska beloppet för semesterlönetillägg minskas med hänsyn till arbetstagarens arbetstid.

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönetillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

**Mom. 16** För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

En arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från 2012-04-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 128 kronor ersättning enligt följande.

| Arbetstagare som under intjänandeåret | Ersättning för varje semesterlönegrundande timme |  |
|---------------------------------------|--|--|
|                                       | Grundbelopp                                      | Tillägg i procent av arbetstagarens timlön |
| är under 40 år                        | 15,40  | –  |
| fyller 40–49 år                       | 15,40  | 2,88 %                                     |
| fyller 50 år eller mer                | 15,40  | 3,36 %                                     |

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

#### *Semesterledighet del av dag*

**Mom. 17** En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar som överstiger 25 får omvandlas till ledighet i timmar.

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav.



En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

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

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

**Anmärkning**

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

*Sparande av semesterledighet och semesterlön*

**Mom. 18 och 19 nedan gäller t.o.m. 2017-12-31**

**Mom. 18** En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

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

**Mom. 19** Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

**Mom. 18 och 19 nedan gäller fr.o.m. 2018-01-01**

**Mom. 18** En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30.

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

## **Anmärkning**

Arbetstagare som den 31 december 2017 har fler än 30 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 30 sparade semesterdagar den 31 december 2022.

**Mom. 19** Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

### *Återbetalning av semesterlön*

**Mom. 20** Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

## **Mom. 21**

a) För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller

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

b) Utöver ovan angiven möjlighet till lokal avvikelse gäller för övriga arbetsgivare att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse. Överenskommelse kan sägas upp årligen av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Sådana kollektivavtal och överenskommelser får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

### *Ledighet*

**Mom. 1** En arbetstagare, som inte kan arbeta

a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,

b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller

c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

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

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

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

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

### *Anmälan*

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

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

### **Anmärkning**

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

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

### *Sjuklön*

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

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16, 17 och bilaga U, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för en arbetstagare med fast kontant lön dock utan semesterdagstillägg och semesterlönetillägg,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått,
- d) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

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

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

#### **Anmärkningar**

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

**Mom. 7** En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

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

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

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

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

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

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

**Mom. 9** En arbetstagare vars sjukpenning indragits på grund av att Försäkringskassan bedömer att arbetstagaren kan försörja sig själv genom sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön. Sjuklön utges för tid i sjukperioden under högst 180 kalenderdagar utan begränsning till 364 dagar med belopp motsvarande

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

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

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

#### **Anmärkningar**

1. För en arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
2. Dras sjukpenning på fortsättningsnivån in utges sjuklön med 72,75 procent av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som sådan sjukpenning skulle ha utgetts.

Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

**Mom. 10** En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap.

45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar.

#### *Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön*

**Mom. 11** Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

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

#### **Anmärkning**

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

#### *Arbetslivsinriktad rehabilitering*

**Mom. 12** En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

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

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

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

## **§ 29 Föräldraledighet**

**Mom. 1** En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 365 kalenderdagar.

Arbetstagaren får föräldrapenningstillägget i sammanlagt 180 kalenderdagar per födsel och som längst till dess barnet är 24 månader.

Föräldrapenningtillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

#### **Anmärkningar**

1. För barn födda under perioden 2012-07-01–2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2013-03-31.
2. För barn födda senast 2010-06-30 gäller AB i dess lydelse 2010-03-31.
3. För barn födda under perioden 2010-07-01–2012-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.

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

**Mom. 2** En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstanivå utges om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

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

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

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

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

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

#### *Avvikelse från föräldraledighetslagen*

**Mom. 5** En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och
- d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

### **§ 30 Civil- och värnplikt**

Har upphört att gälla och ersatts av en central och lokal protokollsanteckning i HÖK/ÖLA.

### **§ 31 Offentliga uppdrag**

**Mom. 1** Arbetstagare får ledigt för att utföra offentliga förtroendemannauppdrag eller uppdrag av vikt för kommunen.

**Mom. 2** Under ledighet för förtroendemannauppdrag åt kommunen kan arbetstagare få behålla lön eller del därav, då full ersättning för förlorad lön inte utges. Under ledighet för annat uppdrag av vikt för arbetsgivaren, ska arbetstagaren behålla så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utges för uppdraget.

### **§ 32 Enskilda angelägenheter**

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst 10 arbetsdagar per kalenderår.

Som synnerliga skäl ska anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.



**Anmärkning**

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

## Kap. 7 Avslut av anställningen

### § 33 Uppsägningstid m.m.

#### *Tillsvidareanställning*

#### **Mom. 1**

|   |  |
|---|--|
| För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller  | För övriga arbetsgivare gäller   |
| <p><b>a)</b> För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten och som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader,</li><li>– vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader.</li></ul> <p>Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.</p> | <p><b>b)</b> För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.</p> <p>Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider. Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.</p> |

**Mom. 2** För en arbetstagare som fyllt 57 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

#### *Tidsbegränsad anställning*

**Mom. 3** För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än 3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

### **Anmärkning**

Momentet gäller inte tidsbegränsad anställning som ingått med stöd av § 4 mom. 3 c) första stycket.

**Mom. 4** Uppsägning ska vara skriftlig.

**Mom. 5** Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

**Mom. 6** En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

**Mom. 7** Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

## **§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid**

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

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

**a)** ersättning för overtidsarbete, fyllnadslön, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och

**b)** sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

### **Anmärkning**

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

**Mom. 2** Vid tillämpning av mom. 1 ska

**a)** tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,

b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och

c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

#### **Anmärkning**

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från detta moment c) för annan löneform än ackordslön enligt § 16 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

### **AB § 35 Turordning och företrädesrätt**

**Mom. 1** 22 och 29 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande angivna tillägg.

Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig. Inom driftsenheten fastställs turordningen för grupp av arbetstagare som har befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter oavsett facklig tillhörighet.

#### **Anmärkning**

Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs. Arbetstagares yrkes/befattningsbenämning är inte avgörande vid denna bedömning.

Arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats. Sådan sammanläggning kan avse högst 3 driftsenheter.

Begär arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 7 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället enligt mom. 2, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman.

**Mom. 2** Förhandlingsskyldighet enligt 29 § LAS föreligger endast mot berörd arbetstagarorganisation. Med berörd organisation avses sådan organisation vars medlem omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning.

**Mom. 3** 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) och c), för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

**b)** Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat eller allmän visstidsanställning som är kortare än 14 kalenderdagar.

**Anmärkning**

Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet eller den allmänna visstidsanställningen erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

**c)** Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1 b), höjd sysselsättningsgrad.

**d)** För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

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

*Möjlighet till lokal avvikelse*

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

## Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

### § 36 Personalbostad

**Mom. 1** Hyresförhållande som beror av anställning regleras enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

**Mom. 2** Med personalbostad förstås en av arbetsgivaren ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren upplåter till arbetstagare i samband med anställning.

**Mom. 3** Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till personalbostad överlåtas,
- b) hyresgäst upplåta personalbostad i andra hand.

**Mom. 4** Ett hyresavtal för personalbostad kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall

- a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- c) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 3.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

Om uppsägningstiden för arbetstagarens anställning, då hyresavtalet sägs upp, är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta samma uppsägningstid för hyresavtalet.

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens (HL) uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt detta moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än 3 månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

**Mom. 5** Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för personalbostaden i samband med att anställningen upphör har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

## § 37 Ersättning från tredje man m.m.

**Mom. 1** Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Arbetstagaren har, om arbetsgivaren kräver detta, att bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

Följer arbetstagaren inte bestämmelserna i andra stycket, första meningen, får arbetstagarens avlöningsförmåner efter förhandlingar minskas med skäligt belopp med hänsyn till den skada som vållats arbetsgivaren.

**Mom. 2** Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att biträda arbetstagare som, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i högre rätt.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av sådan skada som avses i första stycket har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelsen i domstolen, dock inte för den tid som arbetstagaren är avstängd från arbete.

**Mom. 3** Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med belopp motsvarande fyllnadslön enligt § 20 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

## **§ 38 Flyttningsersättning**

Arbetstagare, som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan, får ersättning för skäligen och styrkta flyttningskostnader.

## **§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.**

### *AGS-KL*

**Mom. 1** Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

### *TFA-KL*

**Mom. 2** Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

**Mom. 3** Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbetskada.

### *TGL-KL*

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

**Mom. 5** Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som enligt socialförsäkringsbalken (SFB) gäller för det år dödsfallet inträffar.



# Seko Energi



Seko Energi organiserar samtliga yrkesgrupper inom energisektorn. Ungefär 4.000 medlemmar hör till branschen och dessa arbetar med produktion och distribution av el och värme. Till arbetsgivarna hör såväl stora företag som mindre entreprenörer.

## **Seko**

Box 1105  
111 81 Stockholm  
[seko@seko.se](mailto:seko@seko.se)  
[www.seko.se](http://www.seko.se)

## **Seko Direkt:**

0770-457 900  
[sekodirekt@seko.se](mailto:sekodirekt@seko.se)