Arbetsgivarverket

Villkorsavtal

mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

I lydelse från och med **2026-01-01**
med ändringar och tillägg till och med **2025-09-30**

Ersätter Centrala avtal nr 2011:4

341 376

Utgiven av Arbetsgivarverket 2018
Produktion: Arbetsgivarverket

Villkorsavtal

mellan
Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

I lydelse från och med
2017-10-01

med ändringar och tillägg till och med
2025-09-30

Innehåll

Innehåll 5

Förord 11

1 kap. Inledande bestämmelser 15
1 § Tillämpningsområde 15
1 a § 15
1 b § 15
2 § Vissa definitioner 16

2 kap. Förhandlingsordningar m.m. 17
1 § Arbetsgivarbeslut 17
2 § Lokala avtal 17
2 a § 17
3 § 17
4 § 18
5 § 18
6 § Fredsplikt m.m. 18
7 § Enskilda överenskommelser 18

3 kap. Lön 19
1 § Rätten till lön 19
2 § Definitioner 19
3 § Beräkning av lön under del av månad 19

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar 21
1 § Inledande bestämmelser 21
Ersätter arbetstidslagen 21
2 § Tillämpningsområde 21
2 a § Gemensamma grunder för arbetstid 21
3 § Gemensamma grunder för arbetstid 21
Arbetstidens förläggning 21
Övriga arbetstidsvillkor 21
4 § Lokal förhandling om arbetstidsvillkor 22

Avsnitt A 23
5 § Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL 23
Arbetstidens längd vid heltidsarbete 23
6 § Ordinarie arbetstid 23
7 § Förkortade arbetsdagar 23
Arbetstidens längd vid deltidsarbete 24
8 § Ordinarie arbetstid 24
Mertid 24
9 § Arbete på mertid 24
10 § Ersättning för mertid 24
11 § Beräkning av mertidstillägg 24
12 § Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete 24
Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid 24
13 § Huvudregel - lokalt kollektivavtal 24
14 § Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar 25
15 § Lokal skiljenämnd 25
16 § Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid 25
17 § Definition 25
18 § Arbete på övertid 25
19 § Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid 26
20 § Ersättning för övertid 26
21 § Beräkning av övertidstillägg 26
22 § Kompensationsledighet vid övertidsarbete 26
23 § Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete 26

Avsnitt B 27
24 § Inledande bestämmelser 27
25 § Vissa arbetstagare vid universitet och högskolor m.fl. 27
26 § Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning 27

Avsnitt C 29
27 § Inledande bestämmelser 29
28 § Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl. 29
29 § Arbetstagare med förtroendearbetstid 29

5 kap. Semester 31
1 § Rätt till semester 31
2 § Intjänandeår och semesterår 31
Semesterns längd 31
3 § Årssemester 31
4 § Ej full årssemester i vissa fall 31
5 § Obetald semester 31
6 § Semester under en del av dagen 31
7 § Semesterrätt vid viss frånvaro 31
8 § Avräkning från lönen 32
Beräkning och förläggning av semesterledighet 32
9 § Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid 32
10 § Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning 32
11 § Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning 32
12 § Semesterns förläggning 32
13 § Sparad semester 33
14 § Semesterlön 33
15 § Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut 34
16 § Semesterersättning 34
17 § Enskild överenskommelse om semesterns längd 34

Bilaga till 5 kap. 35
Exempel på kvotsemester 35

6 kap. Löneavdrag 37
1 § Allmänna bestämmelser om löneavdrag 37
2 § Beräkning av löneavdrag 37
3 § Löneavdrag vid ledighet 37
4 § Utgår 38
4 a § Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § 38
5 § Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning 38
6 § Löneavdrag vid arbetsskada 38
7 § Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning i vissa fall 39
7 a § Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § 39
Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet 39
8 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet 39
9 § Löneavdrag vid avstängning 39
10 § Löneavdrag vid ”försättande ur tjänstgöring” 39

7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m. 41
1 § Rätten till lön under sjukfrånvaro 41
Villkor för lön under sjukfrånvaro 41
2 § Sjukanmälan och skriftlig försäkran 41
3 § Läkarintyg och tandläkarintyg 41
4 § Sjuklön (dag 1-14) 41
4 a § Karensavdrag 42
4 b Sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid 42
5 § Utgår 42
6 § Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15) 42
7 § Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling 43

8 § Rehabiliteringstillägg 43

8 kap. Lön under föräldraledighet 45

1 § Föräldrapenningtillägg 45
2 § Föräldrapenningtilläggets storlek - huvudregel 45
3 § Föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall 45
4 § Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning 46
5 § Tillägg vid tillfällig föräldrapenning 46
6 § Tillägg vid graviditetspenning 46

9 kap. Lön under ledighet i övrigt 46

Ledighet med lön 46
1 § Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök 46
1 a § Besök för blivande förälder hos mödravårdscentral 47
2 § Annan ledighet utan löneavdrag 47
3 § Lön till smittbärare 47
4 § Lön under ledighet för studier 47
Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret 48
5 § Repetitionsutbildning 48
6 § Tjänstgöring som reservofficer 48
7 § Övrig totalförsvarsutbildning 48
8 § Arbetsgivarbeslut 48

10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning 49

Inledande bestämmelser 49
1 § Vissa definitioner 49
2 § Grundläggande bestämmelser 49
Resekostnadsersättning 49
3 § Allmänt 49
4 § Utrikes tjänsteresa 50
Traktamente m.m. 50
5 § Allmänt 50
6 § Inrikes tjänsteresa 50
7 § Utrikes tjänsteresa 50
8 § 50
9 § Tillämpning vid arbetskonflikt 50
10 § Förskott 51
11 § Reseräkning m.m. 51

11 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa 53

Flyttersättning 53
1 § Villkor för flyttersättning 53
2 § Flyttersättning i vissa fall 53
3 § Vad ingår i flyttersättningen? 53
Ersättning vid annan resa än tjänsteresa 53
4 § Ersättning för hemresa under långtidsförrättning 53
5 § Särskilda skäl 54

Bilaga till 11 kap. 55

Flyttersättning 55

12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader 57

Grundregler 57
1 § Rätt till sjukvårdsersättning 57
2 § Apotekskort/högkostnadskort 57
3 § Särskilda skäl 57
4 § Läkarvård, tandvård och psykologbehandling 57
5 § Fysioterapi 57
6 § Sjukhusvård 57
7 § Läkemedel 57
8 § Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands 58

13 kap. Särskilda villkor **59**
Innehav av flera anställningar 59
1 § Grundregler 59
2 § Ledighet ska beviljas 59
3 § Ledighet kan beviljas 59
3 a § Ledighet kan beviljas för att stödja ett längre arbetsliv 60
4 § Ledighet för sakkunniga i Regeringskansliet 60
5 § Ledighet för vissa domare 60
6 § Ledighet för att vara ledamot av riksdagen 61
6 a § Arbetsgivarbeslut 61
Avvikande anställningsvillkor 61
7 § Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall 61
Lön vid omplacering, förflyttning 61
8 § Arbetstagare som omplacerats 61
9 § Fullmaktshavare som förflyttats 61
Bisysslor 61
10 § Arbetshindrande bisyssla 61
11 § Konkurrensbisyssla 62
12 § Avstängning 62

14 kap. Uppsägning m.m. **63**
1 § Avgångsskyldighet 63
2 § Uppsägning från arbetstagarens sida 63
3 § Uppsägning från arbetsgivarens sida 63
3 a § Uppsägning 32 a § LAS 63
4 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning 64
5 § Enskild överenskommelse 64

15 kap. Utbetalning **65**
1 § Månadsutbetalning 65
2 § Ändrad lön enligt RALS 65
3 § Förskott 65
4 § Andra utbetalningar 65

16 kap. Giltighetstid **67**
1 § Giltighetstid 67

Bilagor till Villkorsavtal **69**
Bilaga 1 Myndighetsområden i vissa fall 71
Bilaga 2 Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor 73
Bilaga 3 Flyttersättning 75
Bilaga 4 Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid samt vid koncentrerad tjänstgöring efter lokal överenskommelse 77
Bilaga 4 a Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 § 81
Bilaga 5 Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor 83
Bilaga 6 Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet 87
Underbilaga 1 (till bilaga 6) 89
Bilaga 7 Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (har utgått) 91
Bilaga 8 Specialbestämmelser för läkare 93
Bilaga 9 Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 § 95

Arbetsgivarnyckel till Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O **97**

Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av Villkorsavtal **99**
Råd till 1 kap. Inledande bestämmelser 100
Råd till 2 kap. Förhandlingsordningar mm 100
Råd till 3 kap. Lön 101
Råd till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar 101
Råd till 5 kap. Semester 103
Råd till 6 kap. Löneavdrag 105

Råd till 7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m. 107
Råd till 8 kap. Lön under föräldraledighet 108
Råd till 9 kap. Lön under ledighet i övrigt 109
Råd till 10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning 109
Råd till 11 kap. Flyttersättning och ersättning för annan resa än tjänsteresa 111
Råd till 12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader 111
Råd till 13 kap. Särskilda villkor 112
Råd till 14 kap. Uppsägning m.m. 112

Förord

Genom Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012-2013) har Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O sammantagna slutit bland annat allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA). I samband med ändringarna i avtalet som trädde i kraft från och med den 1 juni 2013 ändrade avtalet namn till Villkorsavtal. Ikraftträdandet var ursprungligen avtalat till att ske den 1 april 2013 men parterna avtalade i december 2012 om att flytta fram detta till den 1 juni 2013.

Det bör uppmärksammas att utöver detta avtal har Arbetsgivarverket slutit villkorsavtal med Saco-S respektive Seko. Dessa avtal skiljer sig dock något från innehållet i detta avtal men också i innehåll mellan varandra.

Detta avtalstryck innehåller Villkorsavtal i sin helhet, i lydelse från och med den 2017-10-01 enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04, inklusive ändringar och tillägg till och med 2025-09-30.

Utöver avtalstexterna ingår även Arbetsgivarverkets beslut om utövande av arbetsgivarens befogenheter enligt Villkorsavtalet (arbetsgivarnyckel). Vidare ingår Arbetsgivarverkets Råd för tillämpning av Villkorsavtal.

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2012-09-04
Slutande av avtal om anställningsvillkor
mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

Villkorsavtal

mellan
Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

I lydelse från och med
2017-10-01

med ändringar och tillägg till och med
2025-09-30

1 kap. Inledande bestämmelser

1 § Tillämpningsområde

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål.

Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser.

Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.[1]

1 a §

Detta avtal gäller arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt villkorsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § anställningsförordningen (1994:373).[2]

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober av Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O tillämpningsområde.[3]

I bilagorna 5, 6 och 8 finns bestämmelser som för vissa områden innebär tillägg till eller avvikelser från vad som annars gäller enligt avtalet.

För vissa arbetstagare finns tillägg till och avvikelser från detta avtal i chefsavtalet och i avtalet om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

För arbetstagare med stationering utomlands finns särskilda avtal.

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från vad som i övrigt sagts i denna paragraf, i enskilt fall träffa överenskommelse med arbetstagare om att inte tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis om arbetstagaren får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser. Motsvarande gäller även frångående av tillämpningen av bestämmelserna i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.[4]

(Råd)

1 b §[5]

Inför att överenskommelse om anställning träffas ska arbetsgivaren och den sökande, på arbetsgivarens initiativ, klarlägga vad som gäller i frågor av betydelse för anställningen såsom t.ex. lön, anställningsform, omfattning, tillämpliga kollektivtal och geografisk arbetsskyldighet.

> Anmärkning
> Klarläggandena som gjorts bör dokumenteras skriftligt.

[1] 1 § är ny och gäller från och med den 1 oktober 2016 enligt förhandlingsprotokoll 2016-10-05. Tidigare 1 § är omnumrerad till 1 a § enligt samma förhandlingsprotokoll.
[2] Denna strecksats gäller från och med den 1 oktober 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04 och ersätter tidigare strecksats.
[3] Detta stycke gäller från och med den 1 oktober 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04.
[4] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2016-02-23.
[5] Tillagd genom RALS 2020-2023.

2 § Vissa definitioner

Arbetsgivaren	Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat[6].
Myndighetsområde	Område som anges i bilaga 1.
Arbetstagarorganisation	I detta avtal avses med central arbetstagarorganisation: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna. Lokal arbetstagarorganisation: den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall enligt 2 kap. 2 och 3 §§ Huvudavtalet.
Deltidsanställd arbetstagare	Arbetstagare med deltidsanställning samt vid tillämpning av avtalet även delpensionsledig arbetstagare
Deltidsarbetande arbetstagare	Deltidsanställd arbetstagare, delpensionsledig arbetstagare och heltidsanställd arbetstagare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst fyra hela kalenderveckor i följd.
Delpensionsledig arbetstagare	Arbetstagare med arbetstidsminskning i samband med delpension enligt avtalet 2002-02-01 om delpension för arbetstagare hos staten m.fl.
Koncentrerad tjänstgöring	Avser arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A. Koncentrerad tjänstgöring innebär att en arbetstagares (oavsett heltids- eller deltidsarbetande) arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.[7]
Oregelbunden arbetstid	Arbetstid som fastställs i lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 26 §.

(Råd)

[6] Med arbetsgivaren avses i avtalet vederbörande myndighet eller frivillig medlem i Arbetsgivarverket (se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel), om inte annat anges i särskild not.
[7] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

2 kap. Förhandlingsordningar m.m.

1 § Arbetsgivarbeslut

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhandlingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra – fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

Protokollsanteckningar:

- De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 1 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
- De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 1 § och på någon central parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

2 § Lokala avtal

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna får sluta kollektivavtal i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet (lokalt kollektivavtal).

Utöver det som sägs i första stycket får lokalt kollektivavtal slutas om kostnadsersättningar och om naturaförmåner.

(Råd)

2 a §

Lokalt kollektivavtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt 4 kap. 13 - 15 §§ och för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 §. Speciella regler om förhandlingsordningar gäller för vissa arbetstagare enligt 4 kap. 25-26 §§ och bilaga 2. Speciella regler gäller även för arbetstagare enligt 5 kap. 11 §.

> Anmärkning[8]
> Lokala kollektivavtal som slutits med stöd av ALFA eller Avtal om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands fram till och med 2013-05-31 anses ha slutits med stöd av Villkorsavtalet.
>
> Enskilda överenskommelser som slutits och arbetsgivarbeslut som fattats med stöd av ALFA anses ha slutits resp. fattats med stöd av Villkorsavtalet
>
> Centrala avtalsbestämmelser som upphörde vid ALFA:s ikraftträdande den 1 januari 1997 men som efter ikraftträdandet tillämpas till följd av övergångsbestämmelse till någon regel i ALFA, gäller som lokalt kollektivavtal om inte centrala eller lokala parter har enats om något annat.

(Råd)

3 §

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt. Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

[8] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

4 §

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt.

Om en förhandling om lokalt kollektivavtal på arbetsgivarsidan förs av en regional eller lokal arbetsgivare (enhet hos en arbetsgivare) efter överlämnande från en överordnad arbetsgivare gäller följande.

- Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan den överordnade arbetsgivaren och dess motparter, om någon av parterna i den sistnämnda förhandlingen begär det hos motpart. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutats.
- Om parterna inte enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal eller om part inte gör framställning om förhandling enligt tredje stycket inom angiven tid, ska de dittills tillämpade bestämmelserna gälla, om inte något annat framgår av detta avtal.

5 §

Ett lokalt kollektivavtal enligt 2 § har samma giltighetstid och uppsägningstid som Villkorsavtalet, om inte parterna enas om kortare tid.

Undantag
Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § eller enligt bilaga 2 och bilaga 5 gäller tills vidare under Villkorsavtalets giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.

6 § Fredsplikt m.m.

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

En arbetstagare som strejkar eller är lockoutad ska vid tillämpningen av avtalet behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet.

Enligt 10 kap. 9 § tredje stycket gäller dock vissa särskilda regler om tillämpning av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förrättning i samband med lockout.

(Råd)

7 § Enskilda överenskommelser[9]

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i de fall som anges i avtalet träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet. En sådan överenskommelse (enskild överenskommelse) ska vara skriftlig och gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid som regleras i den enskilda överenskommelsen, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat med hänsyn till överenskommelsens karaktär.

Innan överenskommelsen träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får sluta kollektivavtal om att enskilda överenskommelser får träffas i andra fall än som framgår av avtalet.

(Råd)

[9] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2016-02-23.

3 kap. Lön

1 § Rätten till lön

Varje arbetstagare har rätt till lön från och med den dag då anställningen börjar till och med den dag då anställningen upphör, om inte något annat följer av avtalet. Lönen består av individuell lön[10] och i förekommande fall lönetillägg. Lönen betalas normalt ut per kalendermånad.

Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m. finns i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS).

(Råd)

2 § Definitioner

Individuell lön	Lön i anställningen, motsvarande anställningens omfattning, fastställd för månad.
Lönetillägg	Lönetillägg är antingen fasta eller rörliga. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad. Övriga lönetillägg är rörliga.
Fast löneavdrag	Månadsavdrag enligt 6 kap. 2 § på grund av ledighet eller löneväxling.
Rörliga löneavdrag	Arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag och timavdrag enligt 6 kap. 2 §.
Fast lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg.
Fast kalenderdagslön	3,3 procent av fast lön.
Fast arbetsdagslön	4,6 procent av fast lön.
Aktuell lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg och fasta löneavdrag.
Aktuell kalenderdagslön	3,3 procent av aktuell lön.
Aktuell arbetsdagslön	4,6 procent av aktuell lön.
Timlön för arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 165.
Timlön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 175. I förekommande fall kvotberäknad.

Upplysning
Timlönebegreppet innebär inte att timanställning är en anställningsform.

(Råd)

3 § Beräkning av lön under del av månad

Om lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut som aktuell kalenderdagslön.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad ska göras enligt andra grunder än som anges ovan.

(Råd)

[10] Enligt lokalt kollektivavtal kan annat lönesystem (t.ex. tarifflön) förekomma.

4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

1 § Inledande bestämmelser

Ersätter arbetstidslagen

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (ATL).

Lokalt avtal om arbetstid får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv (se 3 § 4 st. ATL).

2 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i avsnitt A avser arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag (s.k. kontorsarbetstid).

Bestämmelserna i avsnitt B avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning enligt lokalt kollektivavtal.

Bestämmelserna i avsnitt C avser arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl. och arbetstagare med förtroendearbetstid.

2 a § Gemensamma grunder för arbetstid[11]

Utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grunden för arbetstidens förläggning.

Lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stöder och bidrar till genomförandet av verksamheten med beaktande av dess syfte, karaktär och mål.

3 § Gemensamma grunder för arbetstid[12]

Arbetstidens förläggning

Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

> Anmärkning
> Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.
>
> Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

Övriga arbetstidsvillkor

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värde som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

(Råd)

[11] 2 a § är ny och gäller från och med 2016-10-01 enligt förhandlingsprotokoll 2016-10-05.
[12] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2016-10-05.

4 § Lokal förhandling om arbetstidsvillkor[13]

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 2a § och 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

Lokal part kan begära centrala parters stöd i den lokala processen om ändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet i syfte att medverka till att lokala parter kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor.

(Råd)

[13] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2016-10-05.

Avsnitt A

5 § Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL

I nedan angivna frågor ska arbetstidslagens (1982:673, ATL) regler tillämpas, om inte annat överenskoms i lokalt kollektivavtal.

- Undantag för viss offentlig verksamhet (2 § 3 st. ATL)
- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st, andra meningen ATL)
- Den sammanlagda arbetstiden (10 b § ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § 1 st ATL)
- Dygnsvila (13 § ATL)
- Arbetstiden för nattarbetande (13 a § ATL)
- Veckovila (14 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

De lagtexter som avses återges i bilaga 9 till Villkorsavtalet.

Anmärkning
Om dessa bestämmelser i ATL ändras, ska de centrala parterna ta upp förhandling i frågan.

(Råd)

Arbetstidens längd vid heltidsarbete

6 § Ordinarie arbetstid

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri[14] 39 timmar och 45 minuter per år. Då helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

(Råd)

7 § Förkortade arbetsdagar

Den ordinarie arbetstiden för sådana arbetsdagar som anges nedan ska minskas med det antal timmar som framgår av sammanställningen.

Arbetsdag	**Timmar**
Trettondagsafton	4
Skärtorsdagen	2
Den 30 april som infaller på en	
a) måndag - torsdag	2
b) fredag	4
Dagen före Alla Helgons dag	4
Den 23 december som infaller på en fredag	4

Protokollsanteckning
Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

[14] Som helgdag räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

Arbetstidens längd vid deltidsarbete

8 § Ordinarie arbetstid

För deltidsarbetande arbetstagare[15] är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete.

Mertid[16]

9 § Arbete på mertid

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att en deltidsarbetande arbetstagare ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid). Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren kan begära att en deltidsarbetande arbetstagare utöver arbete på mertid ska arbeta på övertid enligt 18 §.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 200 timmar under ett kalenderår.[17]

(Råd)

10 § Ersättning för mertid

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (mertidstillägg) och ska lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

11 § Beräkning av mertidstillägg

Mertidstillägg per timme betalas i enlighet med bestämmelserna i 21 § Beräkning av övertidstillägg.[18]

12 § Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet vid mertidsarbete beräknas i enlighet med bestämmelserna i 22 § Kompensationsledighet vid övertidsarbete.[19]

Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid

13 § Huvudregel - lokalt kollektivavtal

Den ordinarie veckoarbetstiden är vanligtvis förlagd till måndag - fredag på de tider som bestäms i ett lokalt avtal. Arbetstiden kan förläggas till annan tid utifrån verksamhetens behov av bemanning.

Berörda arbetstagare ska underrättas om den nya arbetstidsförläggningen senast två veckor innan den börjar gälla.

(Råd)

[15] Se 1 kap. 2 §.
[16] Se även förhandlingsprotokoll 2025-09-30, 2 a §.
[17] Ändrad enligt bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30.
[18] Ändrad enligt bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30.
[19] Ändrad enligt bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30.

14 § Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar[20]

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte kan enas om ett kollektivavtal om förläggningen av den ordinarie veckoarbetstiden, bestämmer arbetsgivaren – i avvaktan på att parterna blir överens – arbetstidens förläggning med utgångspunkt från verksamhetens krav. Hänsyn ska i sådant fall tas till arbetstagarnas önskemål i den utsträckning som arbetsgivaren bedömer det möjligt.

En förutsättning för det som sägs i första stycket är att lokalt kollektivavtal om arbetstidens förläggning har upphört att gälla efter uppsägning enligt undantagsbestämmelsen till 2 kap. 5 §.

Berörda arbetstagare ska underrättas om en ny arbetstidsförläggning senast två veckor innan den börjar gälla.

(Råd)

15 § Lokal skiljenämnd

Om arbetsgivaren undantagsvis har fattat beslut enligt 14 § ska på parts begäran frågan om arbetstidens förläggning överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan.

De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

16 § Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från vad som i övrigt gäller hos arbetsgivaren.

Enskild överenskommelse får också träffas om att en arbetstagare ska ha förtroendearbetstid[21].

Övertid

17 § Definition

Med övertidsarbete avses

- för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden,
- för deltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs såväl på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande som på tid utöver mertid.

Vad som är övertidsarbete i samband med tjänstgöring på flextid regleras i lokalt avtal.

(Råd)

18 § Arbete på övertid

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att arbetstagare ska arbeta på övertid högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära övertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

I den totala övertiden per år enligt första eller fjärde stycket inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

(Råd)

[20] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2018-06-15.
[21] Se 29 §.

19 § Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl att ta ut övertid i ett visst fall eller under en viss tid i större omfattning än vad som gäller enligt 18 §, förutsätter detta att enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § träffas med arbetstagaren om detta.

20 § Ersättning för övertid

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (övertidstillägg) eller som ledighet (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagaren önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

21 § Beräkning av övertidstillägg

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

$$\text{Enkel övertid} = \frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$$

$$\text{Kvalificerad övertid} = \frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$$

Med enkel övertid avses övertidsarbete på annan tid än den som enligt nedan är kvalificerad övertid.

Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Kristi Himmelsfärdsdag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- mellan klockan 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen samt
- i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av *övertidstillägg för deltidsarbetande arbetstagare* ska arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Anmärkning
Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr 5 kap. 14 §).

22 § Kompensationsledighet vid övertidsarbete

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

- vid ***enkel*** övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet
- vid ***kvalificerad övertid*** dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

Kompensationsledighet ska tas ut senast kalendermånaden efter den då övertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

23 § Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att arbetstagaren i stället för övertidsersättning ska kompenseras på annat sätt t.ex. genom högre lön eller ett fast lönetillägg.

Avsnitt B

24 § Inledande bestämmelser

Av detta avsnitt framgår

att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för

- vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet (25 §),
- arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (26 §).

25 § Vissa arbetstagare vid universitet och högskolor m.fl.

I bilagorna 5 – 6 med specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet finns tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i avsnitt A. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för lokala kollektivavtal om andra arbetstidsvillkor än arbetstidens fördelning för arbetstagare som omfattas av bilaga 5.

26 § Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning[22] ska gälla vad som regleras i lokalt kollektivavtal. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för sådana lokala kollektivavtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala kollektivavtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

Lokalt kollektivavtal får dock slutas om längre begränsningsperiod dock inte längre än tolv månader.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetsskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala kollektivavtal hos berörda arbetsgivare.

Beloppen för övertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 21 §.

Beloppen för mertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 11 §.[23]

[22] Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.
[23] Enligt bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30. Se även protokollsanteckning 2a §.

Avsnitt C

27 § Inledande bestämmelser

Av detta avsnitt framgår

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för

- arbetstagare som är stationerade utom riket (28 §) samt
- arbetstagare för vilka lagen (1998:958) om vilotid för sjömän gäller (28 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (29 §).

28 § Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.

Istället för bestämmelserna i avsnitt A resp. B gäller särskilda bestämmelser för arbetstagare som är stationerade utom riket.

För sådana arbetstagare för vilka lagen (1998:958) om vilotid för sjömän är tillämplig gäller bestämmelserna i den lagen.

29 § Arbetstagare med förtroendearbetstid

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid.

- Arbetstagare som enligt enskild överenskommelse med stöd av 16 § har förtroendearbetstid.
- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Ledamot i Högsta domstolen, Högsta förvaltningsdomstolen, hovrätt, kammarrätt, tingsrätt, förvaltningsrätt eller hyresnämnd, justitiesekreterare eller assessor och fiskal i hovrätt, kammarrätt, tingsrätt eller förvaltningsrätt.[24]
- Åklagare och åklagaraspirant vid Åklagarmyndigheten. [25]
- Distriktsveterinärer.[26]
- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

(Råd)

[24] Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.
[25] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2018-06-15. Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.
[26] Lokala parter kan överenskomma om annan arbetstidsreglering.

5 kap. Semester

1 § Rätt till semester

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel. Med semesterförmåner avses semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

(Råd)

2 § Intjänandeår och semesterår

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

(Råd)

Semesterns längd

3 § Årssemester

En arbetstagare har rätt till det antal semesterdagar för helt kalenderår som anges i följande sammanställning.

Antal semesterdagar		
till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	från och med det år arbetstagaren fyller	
	30 år	40 år
28	31	35

4 § Ej full årssemester i vissa fall

Om en arbetstagare varit anställd enligt avtalet endast under en del av kalenderåret ska semestern minskas så att den svarar mot det antal dagar under året som arbetstagaren varit anställd.

Om en arbetstagare varit frånvarande utan lön ska semestern för kalenderåret beräknas som om arbetstagaren inte hade varit anställd under frånvarotiden, om det inte följer något annat av 7 § i detta kapitel. Vid beräkningen enligt första och andra stycket ovan ska ett brutet tal avrundas till närmast högre hela dagantal. Uppgår den beräknade semestern till kortare tid än en halv dag har arbetstagaren inte rätt till semester.

(Råd)

5 § Obetald semester

Arbetstagare som avses i 4 § har i förekommande fall rätt till ytterligare (obetald) semester med så många dagar att den sammanlagda semestern för året uppgår till fem veckor eller, om anställningen enligt avtalet börjar den 1 september eller senare, till en vecka. När sådan ytterligare obetald semester tas ut ska arbetsdagsavdrag enligt 6 kap. 2 § göras för varje semesterdag.

(Råd)

6 § Semester under en del av dagen

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag.

En dag då en deltidsarbetande arbetstagare har semester räknas som hel semesterdag.

7 § Semesterrätt vid viss frånvaro

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön av någon av följande anledningar rätt till betald semester.

Anledning till frånvaron:

- Centralt fackligt förtroendemannauppdrag.
- Föräldraledighet för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas.

Om partiell föräldraledighet med föräldrapenning kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagaren är helt ledig, har arbetstagaren rätt till semester endast för den del av ledigheten för vilken föräldrapenningtillägg utbetalas. Det gäller inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

(Råd)

8 § Avräkning från lönen

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han tjänat in, ska avdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag avräknas 4,6 % på den fasta lön enligt 3 kap. 2 § som gällde vid semestertidpunkten. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 14 § andra stycket punkt 1 som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska dock inte göras för obetald semester eller om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

(Råd)

Beräkning och förläggning av semesterledighet

9 § Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid som har sin ordinarie arbetstid jämnt fördelad varje vardag (måndag till fredag) ska varje ordinarie arbetsdag som infaller under semesterperioden räknas som en semesterdag.

(Råd)

10 § Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning[27] ska semestern kvotberäknas. (För exempel, se bilaga till detta kapitel).

För en arbetstagare som har sådan koncentrerad förläggning och som därmed arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

$$\frac{5 \; x \; b}{a} = c$$

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställd lista genomsnittligt ska fullgöra per vecka

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

c = antalet semesterdagar som ska ingå i semesterledigheten

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

Om både betalda och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig.

11 § Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning

För arbetstagare med annan arbetstidsförläggning[28] än som avses i 9-10 §§ i detta kapitel rekommenderar de centrala parterna att lokala kollektivavtal sluts om hur antalet semesterdagar ska beräknas. Beräkningen ska göras på ett sätt som är neutralt i förhållande till hur semesterledigheten beräknas för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid och syfta till en verksamhetsanpassad lösning. I ett sådant lokalt kollektivavtal får parterna överenskomma om avvikelse från vad som sägs om beräkning av semesterledighet i 9 § semesterlagen.

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

Om parterna inte enas i den centrala förhandlingen, ska frågan på begäran av part överlämnas för slutligt avgörande till en särskilt inrättad nämnd mellan Arbetsgivarverket och den berörda centrala arbetstagarorganisationen. Nämnden består av två representanter för arbetsgivarsidan och två representanter för arbetstagarsidan samt en opartisk ordförande, som utses gemensamt av parterna.

12 § Semesterns förläggning[29]

Arbetsgivaren bestämmer hur årssemestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt avtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål.

---

[27] Bestämmelserna gäller såväl heltids- som deltidsarbetande arbetstagare.
[28] Jfr 4 kap. 26 §.
[29] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut en arbetstagares hela årssemester som ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester enligt 13 §.

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av föräldraledighetslagen (1995:584), oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitade barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Tredje stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

Upplysning

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

Vid förläggning av sparad semester gäller bestämmelserna i semesterlagen 19 §, 20 § 1 stycket samt 21 §.

13 § Sparad semester[30]

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare kalenderår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 30.

Övergångsbestämmelser:
Arbetstagare som den 1 januari 2018 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.

(Råd)

14 § Semesterlön[31]

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagaren aktuella lönen under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägget utgörs av

- 0,49 procent för varje betald semesterdag av den för arbets-tagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus
- ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald se-mesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga löne-tillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2026[32] för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 709 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg. [33].

Anmärkning
För en deltidsarbetande arbetstagare[34] gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

[30] Ny lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.
[31] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll till RALS 2020-2023.
[32] Beloppet är 1 759 kronor från och med den 1 januari 2027.
[33] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30.
[34] Se 1 kap. 2 §.

Semestertillägget om 0,49 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern[35].

Semestertillägget för rörliga lönetillägg betalas ut senast i juni månad.

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning[36] jämställs med en deltidsanställd arbetstagare vid beräkning av semesterlönen.

(Råd)

15 § Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

Om en viss del av semestern på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester. Om den outtagna semestern inte ryms inom de 30 dagar som får sparas, betalas semesterlön ut för det överskjutande antalet dagar.[37] Sådan semesterlön beräknas på samma sätt som semesterersättning enligt 16 §.

16 § Semesterersättning

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning hos arbetsgivaren eller myndighetsområdet (se bilaga 1) innan han/ hon fått ut all betald semester som han har rätt till.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje outtagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar fast arbetsdagslön enligt 3 kap. 2 § plus semestertillägg enligt 14 §.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg (se 14 §) som intjänats under avgångsåret.

(Råd)

17 § Enskild överenskommelse om semesterns längd[38]

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar och semester under del av dag.

[35] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.
[36] T.o.m. den 31 december 2002 partiellt sjukbidrag eller partiell förtidspension.
[37] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2018-06-15.
[38] 17 § är ny och tillförs enligt förhandlingsprotokoll 2016-02-23.

Bilaga till 5 kap.

Exempel på kvotsemester

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (koncentrerad tjänstgöring) tillämpas kvotsemester enligt 5 kap. 10 §. Semesterkvoter framgår av nedanstående tabell.

Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka (a)	**Semesterkvot** $\frac{5}{a}$
4,5	1,11
4	1,25
3,5	1,42
3	1,66
2,5	2,00
2	2,50
1,5	3,33
1	5,00
0,5	10,00

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

Exempel:
En arbetstagare med 30 % tjänstgöring arbetar tre dagar koncentrerat varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 1,5. När arbetstagaren får semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med kvoten 3,33. En veckas semester (tre arbetsdagar) blir alltså 10 semesterdagar. Arbetstagaren får en sammanhängande ledighet om tre veckor.

6 kap. Löneavdrag

1 § Allmänna bestämmelser om löneavdrag

En arbetstagare ska vid ledighet eller annan frånvaro från arbetet ha löneavdrag enligt bestämmelserna i detta kapitel. I 7, 8 och 9 kap. regleras lön vid viss frånvaro.

2 § Beräkning av löneavdrag

Löneavdrag görs som månadsavdrag, arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag eller timavdrag.

a) Månadsavdrag	X procent av fast lön i förhållande till ledighetens omfattning.	
b) Arbetsdagsavdrag	4,6 (12/260) procent av aktuell lön för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.	
c) Kvotberäknat arbetsdagsavdrag vid koncentrerad tjänstgöring	$\frac{5 \times b}{a} = c$	a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren genomsnittligt ska fullgöra per vecka b = arbetsdagsavdraget i kronor c = kvotberäknat arbetsdagsavdrag i kronor
d) Kalenderdagsavdrag	3,3 (12/365) procent av aktuell lön för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.	
e) Timavdrag	1/175 av fast lön uppräknad till heltid.	
f) Kvotberäknat timavdrag vid oregelbunden (schemalagd) arbetstid	$\frac{40 \times b}{a} = c$	a = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra b = timavdraget i kronor c = kvotberäknat timavdrag i kronor

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska ett partiellt avdrag (månadsavdrag, arbetsdagsavdrag eller kalenderdagsavdrag) göras som svarar mot ledighetens omfattning.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får arbetsgivaren besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

(Råd)

3 § Löneavdrag vid ledighet

Löneavdrag vid ledighet ska göras enligt a) – d) nedan om inte annat följer av vad som anges i 4-10 §§ detta kapitel eller i 9 kap. 1-3 §§.

Vid frånvaro som är åtskild av enbart tjänstgöringsfria dagar och där avdrag ska göras för de tjänstgöringsfria dagarna enligt nedan, ska den frånvaro som föregår de tjänstgöringsfria dagarna bestämma omfattningen på avdraget även för dessa. Denna regel ersätter regleringen i 15 § tjänstledighetsförordningen (1984:111) i de fall den skulle ha varit tillämplig.[39]

a) Ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd

1. Vid ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

2. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs istället timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).[40]

[39] Andra stycket är nytt och trädde i kraft den 1 januari 2014 enligt förhandlingsprotokoll 2013-12-12.
[40] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

3. För arbetstagare som har koncentrerad tjänstgöring (1 kap. 2 §) ska arbetsdagsavdraget vid sjukfrånvaro eller annan frånvaro kvotberäknas enligt 2 § c). Detta gäller för såväl heltidsarbetande som deltidsarbetande arbetstagaren samt arbetstagare med delpension. [41]

b) Ledighet om 6 arbetsdagar eller mer i följd

– Vid ledighet om 6 arbetsdagar eller mer i följd görs kalenderdagsavdrag enligt 2 § d) för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

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

Upplysning[42]
För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs vid sjukfrånvaro och vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning timavdrag enligt 6 kap. 4 a § respektive 7 a §.

c) Ledighet en hel kalendermånad eller mer

– Vid ledighet en hel kalendermånad eller mer, görs månadsavdrag enligt 2 § a) i förhållande till frånvarons omfattning.

d) Ledighet under del av dag

– Vid ledighet under del av dag görs timavdrag enligt 2 §.

(Råd)

4 § Utgår[43]

4 a § Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §[44]

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela sjuklöneperioden (dag 1-14). Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f). Motsvarande timavdrag ska göras för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring i de fall ett lokalt avtal har slutits enligt rekommendationen i 7 kap. 5 §.

5 § Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning[45]

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha månadsavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

Övergångsbestämmelse
Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen började utbetalas före årsskiftet 1997/98 ska sjukavdrag göras enligt de äldre bestämmelser som framgår av bilaga 4 a.[46]

(Råd)

6 § Löneavdrag vid arbetsskada

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta görs helt månadsavdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt månadsavdrag i motsvarande mån.

[41] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.
[42] Ny lydelse och gäller fr.o.m. 1 juli 2017 enligt förhandlingsprotokoll 2016-10-05.
[43] Utgår enligt bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2018-11-29.
[44] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-12-12.
[45] T.o.m. 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension
[46] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

7 § Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning i vissa fall[47]

Om en arbetstagare har föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning som sträcker sig 6 arbetsdagar eller mer i följd, och ledigheten innefattar kalendervecka som innehåller helgdag utöver söndag, görs kalenderdagsavdrag för högst två arbetsfria dagar per kalendervecka. Som helgdag räknas även de dagar som anges i noten till 4 kap 6 §.

Arbetstagare som omfattas av 4 kap 26 §, omfattats inte av denna paragraf.

7 a § Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §[48]

Om en arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) har föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning som sträcker sig 6 arbetsdagar eller mer i följd görs timavdrag enligt 6 kap. 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela ledigheten. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 6 kap. 2 § f).

Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet

8 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

När en arbetstagare uteblir från arbetet, görs löneavdrag enligt 3 §. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

(Råd)

9 § Löneavdrag vid avstängning

Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, görs löneavdrag enligt 3 §. Om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut. Om arbetsgivaren senare finner att avstängningen inte har varit nödvändig, ska den indragna lönen betalas ut.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller något jämförligt förhållande inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och därför blir avstängd från arbetet enligt 10 § 3 p. lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA), ska han ha sjuklön enligt 7 kap. Är arbetstagaren avstängd från arbetet enligt 10 § 4 p. LFA på grund av att han/hon inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, ska han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter görs löneavdrag enligt 3 §.

Upplysning
När en arbetstagare är avstängd under uppsägningstid gäller rätten till lön m.m. enligt 12-14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

10 § Löneavdrag vid ”försättande ur tjänstgöring”

När en arbetstagare är ”försatt ur tjänstgöring” får arbetsgivaren besluta att löneavdrag ska göras enligt 3 §. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

(Råd)

[47] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2014-12-03. Kapitlet har numrerats om enligt förhandlingsprotokoll 2015-02-02. Tidigare 7 § och 7 a § har upphört att gälla enligt samma protokoll.
[48] 7 a § är ny och gäller fr.o.m. 1 juli 2017 enligt förhandlingsprotokoll 2016-10-05.

7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

1 § Rätten till lön under sjukfrånvaro

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel. Därutöver gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjlL).

Upplysning
Löneavdrag vid sjukfrånvaro görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Villkor för lön under sjukfrånvaro

2 § Sjukanmälan och skriftlig försäkran

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

Upplysning
Arbetsgivaren är enligt SjlL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

(Råd)

3 § Läkarintyg och tandläkarintyg

Arbetstagaren ska från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg eller tandläkarintyg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska lämna läkarintyg eller tandläkarintyg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar.

(Råd)

4 § Sjuklön (dag 1-14) [49]

För de kalenderdagar i en sjuklöneperiod som arbetstagaren har gjort en inkomstförlust på grund av sjukfrånvaron, betalas sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön	Underlag för beräkning
Dag 1-14[50]	80%	Den inkomstförlust* som uppstått genom det frånvaroavdrag som gjorts med stöd av 6 kap. 3 § på grund av sjukfrånvaron. Därutöver 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat.

** Inkomstförlusten på grund av sjukfrånvaron beräknas från dag 1 till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.*

Infaller tjänstgöringsfri dag/dagar i direkt anslutning till att en sjuklöneperiod har avslutats, och arbetstagaren har fått ett avdrag även för dessa tjänstgöringsfria dagar på grund av avdragsreglerna i 6 kap. 3 §, ska arbetstagaren erhålla 80 % av inkomstförlusten även för maximalt två av dessa. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren inte har erhållit annan ersättning för dessa tjänstgöringsfria dagar. Med annan ersättning avses till exempel ersättning från avtal, lag eller annat.

Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

[49] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19, 2013-10-15 samt 2013-12-12.
[50] Ändrad lydelse enligt bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2018-11-29.

4 a § Karensavdrag[51]

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 3,68 % av arbetstagarens aktuella lön för månaden samt 0,38 procent av sådana rörliga tillägg som ingår i beräkningen av sjuklönen.

Karensavdraget kan totalt aldrig vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats.

(Råd)

Upplysningar

1. Återinsjuknande
Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden vad gäller karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

2. Allmänt högriskskydd
Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensavdrag under 10 olika sjukperioder betalas enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

3. Särskilt högriskskydd
För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan har särskilt högriskskydd ska sjuklön och karensavdrag hanteras enligt särskild ordning.

(Råd)

4 b Sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid[52]

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § betalas vid sjukfrånvaro, timberäknad sjuklön enligt bilaga 4.

(Råd)

5 § Utgår[53]

6 § Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)

En arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom har, för varje kalenderdag arbetstagaren får sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå från Försäkringskassan enligt SFB, rätt till sjukpenningtillägg i förhållande till frånvarons omfattning.

Om arbetstagarens sjukpenning enligt SFB har dragits in helt eller delvis ska inget sjukpenningtillägg betalas ut eller betalas ut i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

	Lönedelar		
Dag i sjukperioden	**Under Bb-tak**	**Över Bb-tak**	**Underlag för beräkning**
Dag 15 – 365 (Sjukpenning på normalnivå)	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 3 kap., plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.
Dag 366 – [54] (Sjukpenning på fortsättningsnivå)	0 %	72,75 %	
Dag 366 – (Fler dagar med sjukpenning på normalnivå)	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

[51] Införd genom bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2018-11-29. Fr.o.m. den 1 januari 2019 har lag (1991:47) om sjuklön ändrats. Istället för karensdag gäller fr.o.m. detta datum ett karensavdrag. Karensavdraget utgör en bestämd del av den sjuklön som beräknats under sjuklöneperioden. Karensavdraget kan betraktas som en självrisk och är lika stort oavsett sjukfrånvarons längd eller omfattning.
[52] Ändrad genom bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2018-11-29.
[53] Utgår enligt bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2018-11-29. Om lokalt avtal om tillämpning av bilaga 4 under tid med sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring finns kan sådant avtal äga fortsatt giltighet.
[54] Ändrad lydelse att gälla fr.o.m. den 1 maj 2017 enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning[55]

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10,0 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp.

(Råd)

7 § Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6-7 §§ och 28 § SFB har rätt till sjukpenningtillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1–14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön, se 3 kap., plus 0,38 procent av rörliga tillägg enligt 4 §
Dag 15 – 365[56]	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 3 kap., plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 366 –[57]	0 %	72,75 %	

8 § Rehabiliteringstillägg[58]

En arbetstagare som får rehabiliteringspenning enligt 31 kap. 8-13 §§ SFB har rätt till rehabiliteringstillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1–14	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 3 kap., plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 15 – 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 – [59]	0 %	72,75 %	

[55] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2018-06-15, samt 2022-02-03.
[56] Ändrad lydelse att gälla fr.o.m. den 1 oktober 2017 enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.
[57] Ändrad lydelse att gälla fr.o.m. den 1 maj 2017 enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.
[58] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.
[59] Ändrad lydelse att gälla fr.o.m. den 1 maj 2017 enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.

8 kap. Lön under föräldraledighet

1 § Föräldrapenningtillägg

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som tagits emot i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg betalas ut för sådana kalenderdagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Föräldrapenningtillägg betalas ut månadsvis och ska begäras senast två år efter den månad ledigheten avser annars är rätten till föräldrapenningtillägg förfallen.[60]

Upplysning
Löneavdrag vid föräldraledighet görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

(Råd)

2 § Föräldrapenningtilläggets storlek - huvudregel[61]

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella kalenderdagslönen vid föräldraledighetens början plus 0,27 procent av föregående års rörliga lönetillägg enligt nedan. Föräldrapenningtillägget är 10 procent under, respektive 90 procent över, basbeloppstaket.

Lönedelar		
Under Bb-tak	**Över Bb-tak**	**Underlag för beräkning**
10 %	90 %	Aktuell kalenderdagslön, se 3 kap., plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

Basbeloppstak (Bb-tak) för föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 (10/12) procent och för kalenderdag 2,74 (10/365) procent av gällande prisbasbelopp.

(Råd)

3 § Föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall

Föräldrapenningtillägget beräknas på den fasta kalenderdagslönen om den aktuella kalenderdagslönen är nedsatt på grund av hel eller partiell ledighet om ledigheten beror på:

- offentligt uppdrag,
- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.

Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader beräknas föräldrapenningtillägg på den aktuella kalenderdagslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit helt eller partiellt föräldralediga krävs att ledigheten har upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget ska beräknas på den fasta lönen. Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.

[60] Gäller för föräldraledigheter som påbörjas efter den 1 juni 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.
[61] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

4 § Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning

Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan ska föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

5 § Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan tillägg vid tillfällig föräldrapenning utbetalas. Tillägget utbetalas för lönedelar över Bb-taket i förhållande till frånvarons omfattning under sammanlagt högst 10 dagar per år. Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att tillägg betalas ut för fler än 10 arbetsdagar. Tillägget beräknas enligt följande:

Lönedelar över Bb-tak	Underlag för beräkning
77,60 %	Aktuell arbetsdagslön, se 3 kap., plus 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

Basbeloppstak (Bb-tak) för tillfällig föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för arbetsdag 2,88 (7,5/260) procent av gällande prisbasbelopp.

(Råd)

6 § Tillägg vid graviditetspenning[62]

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § SFB i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg enligt nedanstående tabell, för samma period.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 3 kap., plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före det år ledigheten inleddes.

Basbeloppstak (Bb-tak) för graviditetspenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

9 kap. Lön under ledighet i övrigt

Upplysning

Löneavdrag vid annan ledighet än i 1-3 §§ detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

Ledighet med lön

1 § Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral samt för blodgivning.

[62] Tillförd genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

– Undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare samt vid akuta tandbesvär.

(Råd)

1 a § Besök för blivande förälder hos mödravårdscentral[63]

Om det behövs får en arbetstagare som ska bli förälder, men inte är den gravida, vara ledig utan löneavdrag vid två tillfällen per barnsbörd i syfte att följa med på besök hos mödravårdscentral.

Anmärkning

Denna bestämmelse är inte tillämplig från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse fram till förlossningsdagen, eftersom föräldrapenning då kan utbetalas enligt SFB.

2 § Annan ledighet utan löneavdrag[64]

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan författning, har arbetstagaren rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan. Ledighet under en del av en dag räknas som en hel dag.

Skäl	**Tid**
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår
b) Flyttning, om flyttersättning enligt 11 kap. 1 § lämnas	Högst tre arbetsdagar
c) Flyttning i annat fall	En arbetsdag
d) Fackligt förtroendemannauppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår

Upplysning
Bestämmelsen i d) gäller inte vid ledighet enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och avtalet om fackliga förtroendemän.

Anmärkning
Till egen familj och den närmaste släktkretsen hör make, maka, partner i registrerat partnerskap, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden, föräldrar, far- och morföräldrar, fosterföräldrar, svärföräldrar, barn, barnbarn och syskon[65] samt – när det är fråga om begravning, bouppteckning eller arvskifte – även farbror, faster, morbror, moster, syskonbarn, svärson, svärdotter, svåger och svägerska.[66]

(Råd)

3 § Lön till smittbärare[67]

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att arbetstagaren är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) (motsvarande) och erhåller smittbärarpenning enligt SFB ska löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive smittbärarpenning, motsvarar 100 procent av den aktuella lönen.

4 § Lön under ledighet för studier

Om en viss utbildning är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet, bör arbetsgivaren underlätta genomförandet av sådana studier. Arbetsgivaren får medge att arbetstagaren under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen.

[63] Tillförd genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.
[64] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.
[65] I begreppen förälder, barn och syskon inkluderas även vuxna och barn som har en motsvarande nära familjerelation i en faktisk familjegemenskap, oavsett juridiskt eller biologiskt band.
[66] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30.
[67] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret

5 § Repetitionsutbildning

Vid repetitionsutbildning (motsvarande) ska i förekommande fall löneutfyllnad betalas ut så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 procent av den fasta lönen.

6 § Tjänstgöring som reservofficer[68]

Under ledighet för tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) fullgör ska löneutfyllnad betalas så att ersättningen, inklusive den individuella lönen för tjänstgöring som reservofficer, motsvarar 100 procent av den fasta lönen i den ordinarie anställningen. Löneutfyllnad betalas för maximalt 25 dagar per kalenderår. Det gäller under förutsättning att reservofficeren tjänstgör:

- under skärpt eller högsta beredskap
- när totalförsvarspliktiga är skyldiga att tjänstgöra eller
- när reservofficeren tjänstgör enligt avtalad tjänstgöring i reservofficerens tjänstgöringsplan upprättad inom Försvarsmakten.

7 § Övrig totalförsvarsutbildning

När en arbetstagare är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret, kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren får behålla en viss del av lönen, om arbetsgivaren anser detta skäligt med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagaren får under ledigheten.

8 § Arbetsgivarbeslut[69]

Arbetsgivaren kan vid byte av arbetsort besluta att medge ytterligare ledighet med lön för flytt, dock högst två arbetsdagar utöver vad som framgår av 9 kap. 2 § c).

[68] Ändrad lydelse enligt bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30.
[69] Tillförd genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

Inledande bestämmelser

1 § Vissa definitioner

Dag respektive natt	Med dag respektive natt avses detsamma som i 12 kap. inkomstskattelagen (IL).
Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Inrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Inrikes tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige
Normalbelopp	Belopp enligt Skatteverkets rekommendationer
Stationeringsort utomlands	Den ort utomlands där en arbetstagare ska vara placerad enligt ett anställningsbeslut eller ett beslut om förflyttning
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten
Utrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör utom Sverige på någon annan ort än den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands
Utrikes tjänsteresa	En resa som är direkt föranledd av en utrikes förrättning eller en resa som den som är stationerad utomlands företar till eller från Sverige för statens räkning
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

(Råd)

2 § Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i detta avtal.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdsättet och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar.

Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen om det inte vid utrikes tjänsteresa finns särskilda skäl för något annat.

> Anmärkningar
> Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare. De centrala parterna förutsätter att inrikes tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden.
>
> Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

(Råd)

Resekostnadsersättning

3 § Allmänt

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand, i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

Protokollsanteckning
De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

(Råd)

4 § Utrikes tjänsteresa

Ersättning för resor inom förrättningsorten till och från platsen för förrättningen, eller sådana resor i övrigt som står i direkt samband med förrättningen, betalas enligt arbetsgivarens bestämmande. Hänsyn bör därvid tas till lokala kommunikationsförhållanden.

Utgifter i utländsk valuta räknas om efter den växelkurs till vilken den har köpts. För den som har betalat utgifter med kredit- eller betalkort gäller den kurs som kortföretaget har tillämpat.

> Anmärkning
> Nödvändiga resekostnadsersättningar kan vara transport och tillfällig förvaring av resgods, resgodsförsäkring, visering, kursförlust eller nödvändiga vaccinationer. Utgifterna ska vara styrkta i den mån arbetsgivaren inte bestämmer något annat. Serviceavgifter som inte har räknats in i hotellräkningen ersätts med skäligt belopp. Ersättning för flygresa som inte är ekonomiklass bör medges bara om arbetsgivaren efter prövning i varje särskilt fall anser att det finns synnerliga skäl för sådan resa.

(Råd)

Traktamente m.m.

5 § Allmänt

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands, betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som enligt 12 kap. IL är avdragsgilla.

Protokollsanteckning
De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

(Råd)

6 § Inrikes tjänsteresa

Vid inrikes tjänsteresa betalas logikostnad efter 30:e dygnet endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattraktamentet.

(Råd)

7 § Utrikes tjänsteresa

Om en resenär delar hotellrum med någon person som inte har rätt till ersättning för logikostnader, ska kostnaden för resenären anses utgöra 75 % av priset för ett dubbelrum.

För den som är stationerad utomlands ska traktamentet minskas med 20 procent vid tjänsteresa inom det egna stationeringslandet.

(Råd)

8 §

Arbetsgivaren får föreskriva eller för särskilda fall besluta att ersättning vid tjänsteresa utomlands inte ska betalas eller betalas med lägre belopp än som följer av detta avtal, om det finns särskilda skäl för det.

Sådana föreskrifter eller beslut får bara tillämpas för tiden efter det att föreskrifterna meddelats eller resenären fått del av beslutet, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

9 § Tillämpning vid arbetskonflikt

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

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

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

10 § Förskott

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 4 – 7 §§, dock högst för en månad i taget om inte förhållandena föranleder annat.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, ska han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte givits in i enlighet med 11 § ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagare efter anmodan inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

> Anmärkning
> En arbetsgivare som med stöd av denna avtalsbestämmelse genomför kvittning måste emellertid uppmärksamma de tvingande regler avseende kvittning som återfinns i lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

11 § Reseräkning m.m.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt detta avtal utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

11 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa

Flyttersättning

1 § Villkor för flyttersättning[70]

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan.

Flyttersättning lämnas dock endast till den som omfattas av avtalet både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 5 § i detta kapitel.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. IL.

Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flyttning framgår av 9 kap. 2 §.

(Råd)

2 § Flyttersättning i vissa fall[71]

Vid tillämpning av 1 § gäller följande.

När en arbetstagares anställning för bestämd tid upphör ska ett byte av arbetsort som sker i samband med upphörandet anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Den som går över från en anställning som rättssakkunnig inom Regeringskansliet eller kommittéväsendet ska anses gå över från en anställning som omfattas av avtalet. Detsamma gäller den som går över från en anställning som extra föredragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som justitiesekreterare.

Om en arbetstagare under notarietjänstgöring ska gå över till en annan anställning som ingår i denna tjänstgöring eller om han med anledning av att han/hon avslutar notarietjänstgöringen ska gå över till en annan anställning som omfattas av avtalet, ska ett byte av arbetsort i samband med övergången anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

(Råd)

3 § Vad ingår i flyttersättningen?

Närmare bestämmelser om flyttersättning finns i bilaga till detta kapitel.

Ersättning vid annan resa än tjänsteresa

4 § Ersättning för hemresa under långtidsförrättning

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet, har för varje tvåveckorsperiod av förrättningen rätt till ersättning för en tur- och returresa till arbetsorten eller en annan ort där arbetstagaren har sin fasta bostad eller där familjen vistas. En resa till annan ort än bostadsorten ersätts högst med samma belopp som en resa till arbetsorten. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren godkänner.

Arbetstagaren får byta ut sin resa mot en resa till förrättningsorten för en familjemedlem.

Närmare föreskrifter om tillämpning av denna bestämmelse utfärdas av arbetsgivaren.

(Råd)

[70] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.
[71] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

5 § Särskilda skäl[72]

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få flyttersättning i andra fall än de som anges i avtalet. Arbetsgivaren kan då besluta om att bevilja hela eller delar av flyttersättning som framgår av bilaga till detta kapitel.

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet, om arbetsgiva ren anser att det finns särskilda skäl.

Anmärkning

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare

- får semester minst fem dagar under en förrättning,
- återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller
- insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.

(Råd)

[72] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

Bilaga till 11 kap.

Flyttersättning

1 § Flyttresa

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning m.m. som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem.

2 § Flyttlass

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren, dock högst för bohag till en vikt av 15 000 kilo. Denna viktgräns gäller dock inte om flyttningen är föranledd av att arbetstagaren har bytt arbetsort utan egen önskan.

Transporten ska göras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till fast bostad på den nya orten, om arbetstagaren inte har kunnat få fast bostad när han börjar det nya arbetet.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som utför bohagstransporten med eget eller hyrt fordon, får skälig ersättning för sina kostnader.

Arbetstagaren har vidare rätt till ersättning för kostnader för transport av sådan bil eller båt som fordras för hans/hennes arbete.

3 § ”Gardinpengar”

Arbetstagaren har rätt till s.k. gardinpengar med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m^2. Om den tidigare bostadsytan översteg 50 m^2 höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m^2 som ytan översteg 50 m^2.

4 § Besöksresor

En arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst sex fria resor för sig själv och sina familjemedlemmar från den gamla till den nya arbetsorten eller tvärtom. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt. Arbetstagaren har också rätt till ersättning motsvarande traktamente enligt IL. Ersättningen höjs med 50 procent för varje medresande familjemedlem.

Resorna får inte göras senare än två år efter flyttningen.

I samband med tre sådana resor har arbetstagaren rätt till ledighet utan löneavdrag under den tid som behövs inklusive restid.

5 § ”Dubbelhyra”

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han/hon inte får traktamente eller ersättning för logikostnad. Ersättningen lämnas under högst sex månader.

Om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan och det uppkommer extra bostadskostnader på grund av barns skolgång, utbetalas ersättningen för högst tolv månader.

6 § Förskott

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

7 § Särskilda skäl

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det, får arbetsgivaren medge flyttersättning enligt andra grunder än som anges i denna bilaga.

12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

Grundregler

1 § Rätt till sjukvårdsersättning

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Rätten till ersättning enligt detta kapitel är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften. För rätt till läkemedelsförmån enligt 12 kap. 7 § gäller särskilda bestämmelser enligt den paragrafen.[73]

En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till sjukvårdsersättning enligt detta kapitel

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,
- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtillägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

2 § Apotekskort/högkostnadskort

En förutsättning för att kostnader enligt detta kapitel ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller högkostnadskort.

(Råd)

3 § Särskilda skäl

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i kapitlet, om det finns särskilda skäl.

(Råd)

4 § Läkarvård, tandvård och psykologbehandling

Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarvård avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren infordrar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

5 § Fysioterapi

Kostnader för fysioterapeutisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med fysioterapeutisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad fysioterapeut.

(Råd)

6 § Sjukhusvård

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vårddag.

7 § Läkemedel[74]

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

[73] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.
[74] Ändrad genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

Ersättning för ett visst år betalas vid ett tillfälle. För rätt till sådan ersättning ska arbetstagarens begäran om ersättning för året ske sammanhållet vid ett tillfälle och senast i januari året efter det kalenderår under vilket kostnaderna uppkommit. Arbetstagaren ska styrka sina kostnader med ett utdrag från högkostnadsdatabasen.

8 § Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands

Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäliga och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

13 kap. Särskilda villkor

Innehav av flera anställningar

Upplysning
Löneavdrag vid ledigheter enligt 1 – 6 §§ i detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

1 § Grundregler

Den som har en anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning. Detta gäller dock endast under de villkor som anges i 2 – 5 §§.

Med anställning avses även vikariat.

En arbetstagare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om han enbart hade den sistnämnda anställningen.

(Råd)

2 § Ledighet ska beviljas[75]

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år[76][77], för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tillsvidare längst till en viss tidpunkt. Detta under förutsättning att arbetstagaren innehaft tillsvidareanställning hos den arbetsgivare från vilken denne begär ledigheten under i vart fall de närmaste 12 månaderna före den dag ledigheten inleds.

> **Anmärkning:** vid beräkning av kvalifikationstid ingår tid under provanställning när provanställningen övergått i en tillsvidareanställning.

En arbetstagare som varit ledig enligt denna regel ska, för att återigen ha rätt att vara ledig enligt bestämmelsen, återgå till anställning hos den arbetsgivare från vilken man har varit tjänstledig i minst 12 månader. Detta gäller dock inte om den tidsbegränsade anställningen, utan avbrott, förnyas hos samma arbetsgivare.

> **Anmärkning:** Om arbetstagaren under denna tid varit ledig med stöd av annan bestämmelse ska sådan tid inräknas i kvalifikationstiden.

Arbetstagare som vill nyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början.

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten i förtid ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen. För det fall ledigheten avser en provanställning som avbryts av arbetsgivaren gäller istället att information ska lämnas två veckor i förväg.

Arbetsgivaren kan besluta om att bevilja ledighet utöver vad som framgår av bestämmelserna.

(Råd)

3 § Ledighet kan beviljas

Även i andra fall än som anges i 2 § får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning, om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

---

[75] Ny lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2017-10-04.
[76] Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 januari 2011, avser inte ledighet för att ha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen (1993:100) och motsvarande bestämmelser.
[77] Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt Avtal om tidsbegränsad anställning av biträdande lektor hos icke obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket. Enligt bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2025-09-30.

3 a § Ledighet kan beviljas för att stödja ett längre arbetsliv[78]

Den som med stöd av pensionsavtalet PA 16 har ett intjänande av ålderspension flex kan ansöka om tjänstledighet för att i slutet av arbetslivet gå ner i arbetstid för att uppnå ett längre arbetsliv. Den minskade arbetstiden ska inte användas för annat förvärvsarbete.

Tjänstledighet kan som tidigast beviljas från den månad då arbetstagaren fyller 63 år. Ledighet kan beviljas såväl den som har heltids- som deltidsanställning, men arbetstagaren kan aldrig arbeta mindre än 50 procent av heltid. Arbetsgivaren har att ta ställning till ansökan utifrån en samlad bedömning av verksamhetens behov och arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren bör se välvilligt på tjänstledigheten.

Tjänstledigheten kan endast undantagsvis avbrytas i förtid.

Arbetstagaren ska skriftligen ansöka om tjänstledighet. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan.

För det fall arbetsgivaren avser att avslå ansökan ska arbetsgivaren omgående och innan beslut fattas skriftligen informera arbetstagaren och den berörda lokal arbetstagarorganisation om det tilltänkta beslutet och om skälen till varför ledigheten inte kan beviljas.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. Vid förhandlingen anses arbetstagarens ansökan om tjänstledighet avse en minskning av arbetstiden med 20 procent. Om parterna inte enas i förhandlingen, eller om lokal eller central förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Begäran om lokal förhandling ska göras skyndsamt, dock senast inom tio arbetsdagar räknat från den dag då organisationen informerats. Central förhandling ska begäras inom tio arbetsdagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Bestämmelserna i tredje - femte styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

4 § Ledighet för sakkunniga i Regeringskansliet

Den som har en anställning tills vidare får utan särskilt beslut vara ledig för att ha en anställning som sakkunnig i Regeringskansliet för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt.

Protokollsanteckning

Parterna vill framhålla vikten av att en arbetsgivare ges möjlighet att planera sin verksamhet. Parterna rekommenderar därför att anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och den avlämnande myndigheten.

5 § Ledighet för vissa domare

Bestämmelserna i 2 och 3 §§ gäller inte för följande arbetstagare, nämligen

- rådman eller hyresråd som är anställd med tidsbegränsad anställning
- justitiesekreterare,
- hovrättsassessor, hovrättsfiskal
- kammarrättsassessor, kammarrättsfiskal
- tingsfiskal eller
- förvaltningsrättsfiskal.

För dessa arbetstagare gäller i stället att de får vara lediga för att ha en annan anställning endast om arbetsgivaren[79] medger det.

Övergångsbestämmelser

Den som före den 1 juli 2001 har påbörjat ledighet för att ha en anställning som angavs i tidigare 1 kap. 9 § har rätt till fortsatt ledighet enligt detta besluts lydelse. Ledigheten upphör dock omedelbart om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning.

[78] Ändrad genom bilaga 4 till förhandlingsprotokoll 2023-05-05.
[79] Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

6 § Ledighet för att vara ledamot av riksdagen

En arbetstagare har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag som ledamot av riksdagen från och med den dag han/hon tillträder uppdraget och till och med den dag han/hon lämnar uppdraget.

Arbetstagaren ska snarast informera arbetsgivaren om uppdraget och den tid detta omfattar. Arbetstagaren har rätt att göra avbrott i ledigheten för att arbeta i sin anställning. Om arbetstagaren vill utnyttja denna rätt ska han/hon informera arbetsgivaren snarast möjligt.

Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot underrättelsen.

6 a § Arbetsgivarbeslut[80]

Arbetsgivaren kan, istället för vad som anges i 11 § 1 st. lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA), medge att en anställning inte upphör.[81]

Avvikande anställningsvillkor

7 § Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 4 - 13 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation, där arbetstagaren är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagare för en begränsad tid anställs för arbetsuppgifter som väsentligt skiljer sig från de arbetsuppgifter, som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren, och som kräver en kompetens som inte redan finns hos arbetsgivaren.

Det förutsätts att syftet med överenskommelsen är att åstadkomma en annan avvägning mellan lön och andra anställningsvillkor än som följer av avtalet.

(Råd)

Lön vid omplacering, förflyttning

8 § Arbetstagare som omplacerats

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning hos arbetsgivaren ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada.

Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt innehar två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

9 § Fullmaktshavare som förflyttats

En arbetstagare, som med stöd av 8 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) har förflyttats till en anställning som normalt lönesätts lägre, ska i avlöningshänseende behandlas som innehavare av en anställning med samma lön som betalades i den tidigare anställningen.

Bisysslor

10 § Arbetshindrande bisyssla

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hindrande på arbetet (arbetshindrande bisyssla).

(Råd)

---

[80] Tillförd genom bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.

[81] Syftet är inte att medge ytterligare tjänstledighet, utan att tydliggöra att det är möjligt att samtidigt inneha och förvärvsarbeta i mer än en anställning som omfattas av LOA. Bestämmelsen hindrar inte att bestämmelser om bisysslor kan aktualiseras.

11 § Konkurrensbisyssla

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Bisyssleförbudet i LOA

Upplysning

Utöver det som sägs i 10 och 11 §§ gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14-15 §§ högskoleförordningen (1993:100).

(Råd)

12 § Avstängning[82]

[82] Paragrafen har utmönstrats genom förhandlingsprotokoll till RALS 2023-09-30.

14 kap. Uppsägning m.m.

1 § Avgångsskyldighet[83]

En arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial är skyldig att efter skriftlig uppmaning från arbetsgivaren avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år eller vid den senare tidpunkt som arbetsgivaren lämnar besked om detta[84].

Anmärkning

Parterna är ense om att chef och medarbetare i god tid behöver föra en dialog som är inriktad på de frågor som kan ha betydelse i samband med att arbetstagaren uppnår den ålder som framgår av LAS 32 a §.

2 § Uppsägning från arbetstagarens sida

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet.

En arbetstagare som har uppnått den ålder som framgår av 32 a § LAS har en uppsägningstid om en månad om inte arbetstagare och arbetsgivare har kommit överens om annat.[85]

En arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial har dock en uppsägningstid om sex månader. En sådan arbetstagare, som uppnått den ålder då avgångsskyldighet enligt 1 § inträtt, har dock en uppsägningstid om tre månader. [86]

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid än den som framgår ovan.

3 § Uppsägning från arbetsgivarens sida

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider.

Anställningstid	Uppsägningstid
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet.

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.[87]

Upplysningar

Kompletterande reglering av uppsägningstider finns i 2 kap. 5 § Avtal om omställning. [88]

(Råd)

3 a § Uppsägning 32 a § LAS[89]

Vid uppsägning av en arbetstagare då arbetstagaren har uppnått den ålder som framgår av 32 a § LAS gäller bestämmelserna i 33-33 c §§ samma lag.

[83] Ny lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2019-11-07.
[84] Fr.o.m. 1 januari 2023 gäller 69 år.
[85] Införd enligt förhandlingsprotokoll 2019-11-07.
[86] Ändrad enligt förhandlingsprotokoll 2019-11-07.
[87] För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller andra stycket i dess äldre lydelse enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (övergångsbestämmelsen till (1996:1424).
[88] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2018-06-15.
[89] Införd enligt förhandlingsprotokoll 2019-11-07.

Anmärkning

Parterna är ense om att chef och medarbetare i god tid behöver föra en dialog som är inriktad på de frågor som kan ha betydelse i samband med att arbetstagaren uppnår den ålder som framgår av LAS 32 a §.

4 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

När en arbetstagare går över till en anställning hos en annan arbetsgivare ska han skriftligen säga upp sig från den tidigare anställningen, om han inte ska vara ledig från denna.

Det som sägs i första stycket gäller dock inte övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde (se bilaga 1).

(Råd)

5 § Enskild överenskommelse

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 §§. Detta gäller dock inte arbetstagare som är anställda med fullmakt eller konstitutorial. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Anmärkning

Med särskilda skäl avses exempelvis det förhållandet att det skulle vara till väsentlig skada för verksamheten om arbetstagaren lämnade sin anställning redan efter den uppsägningstid som anges i avtalet.

15 kap. Utbetalning

1 § Månadsutbetalning

Individuell lön samt fasta och rörliga lönetillägg betalas ut per kalendermånad och på sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den tjugofemte och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

Följande undantag gäller dock.

a) När den tjugofemte infaller på en lördag eller på långfredagen får utbetalningen göras den tjugofjärde.[90]
b) När midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller tjugofemte får utbetalningen i juni göras dagen före midsommarafton.
c) I december får utbetalningen göras tidigast den tjugoförsta.

Om anställningen upphör före kalendermånadens utgång, får utbetalningen göras redan i samband med att anställningen upphör.

Arbetsgivaren får besluta att lönetillägg ska betalas ut först vid löneutbetalningen efter den kalendermånad som tilläggen hänför sig till.

Arbetsgivaren får vidare besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdragen hänför sig till. Om löneavdrag inte kan göras enligt beslutet, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

Om en arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket avlöning, ska arbetsgivaren låta det bero vid den gjorda utbetalningen.

Bestämmelser om när semesterlön och semesterersättning ska betalas ut finns i 5 kap.

2 § Ändrad lön enligt RALS

Ändrad lön som bestämts enligt RALS ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om ändrad lön träffades.

Löneförmåner som har betalats ut enligt de tidigare gällande bestämmelserna ska rättas till snarast och senast i samband med löneutbetalningen i den fjärde kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

3 § Förskott

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns synnerliga skäl för det, får lön och lönetillägg betalas ut tidigare än som anges i 1 §. Utbetalningen får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen.

Anmärkning
Bestämmelser om förskott på förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 10 kap. 10 §.

4 § Andra utbetalningar

Andra utbetalningar enligt avtalet ska göras snarast möjligt på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

[90] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2016-02-23.

16 kap. Giltighetstid

1 § Giltighetstid

Avtalet följer RALS giltighetstid med ikraftträdande datum fr.o.m. den 1 oktober 2017, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Bilagor till Villkorsavtal

Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

- Bilaga 1 Myndighetsområden i vissa fall
- Bilaga 2 Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor
- Bilaga 3 Flyttersättning
- Bilaga 4 Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid eller koncentrerad tjänstgöring
- Bilaga 4 a Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 §
- Bilaga 5 Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor
- Bilaga 6 Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet
- Underbilaga 1 (till bilaga 6)
- Bilaga 7 Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (har utgått)
- Bilaga 8 Specialbestämmelser för läkare
- Bilaga 9 Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §

Bilaga 1
Myndighetsområden i vissa fall

Vid tillämpningen av de bestämmelser som anges nedan sammanförs vissa myndigheter till myndighetsområden enligt denna bilaga.

- Villkor för flyttersättning enligt 11 kap. 1 §.
- Rätt till semesterersättning enligt 5 kap. 16 §.
- Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning enligt 14 kap. 4 §.

Myndighetsområden

1. Regeringskansliet och utlandsmyndigheterna.

2. Domstolsverket, de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, arrendenämnderna, hyresnämnderna, och Rättshjälpsmyndigheten, Domarnämnden, Justitiekanslern, Arbetsdomstolen, Marknadsdomstolen, Patentbesvärsrätten, Diskrimineringsombudsmannen, Barnombudsmannen, och Konsumentombudsmannen.

3. Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten.

<u>Anmärkning</u>
För rättssakkunniga utgör myndigheterna i punkterna 1-3 ett enda myndighetsområde.

4. Försvarsmakten samt, såvitt gäller militära arbetstagare, även Regeringskansliet (Försvarsdepartementet), Fortifikationsverket, Försvarsexportmyndigheten, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarshögskolan, Totalförsvarets forskningsinstitut, Totalförsvarets rekryteringsmyndighet och Inspektionen för strategiska produkter.

Bilaga 2
Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

Tillämpningsområde

1 §

Denna förhandlingsordning gäller arbetstagare som omfattas av 4 kap. 26 § eller bilaga 5 till detta avtal.

Förhandling om nytt kollektivavtal

2 §

Parterna ska komma överens om ett nytt kollektivavtal om arbetstidsvillkor. Berörda lokala parter ska träffa sådant avtal senast tre månader efter det att part påkallat förhandling i frågan enligt 4 kap, 4 §, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om.

Om sådant avtal inte träffats inom föreskriven tid kan lokal part begära centrala parters stöd i den lokala processen om ändrade arbetstidsvillkor i lokalt kollektivavtal i syfte att medverka till att lokala parter kommer överens om ändrade arbetstidsvillkor.

Om en överenskommelse inte kunnat nås efter avslutat stöd från centrala parter ska, på parts begäran, en lokal arbetstidsnämnd enligt 3 § utses.

Lokal arbetstidsnämnd

3 §

Den lokala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av parterna gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning.

Den lokala arbetstidsnämnden har att med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund lämna ett förslag till ett nytt lokalt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska en central arbetstidsnämnd utses, om lokal part så begär.

Central arbetstidsnämnd

Den centrala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av berörda centrala parter gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan. Den centrala arbetstidsnämnden ska fatta beslut med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund. Beslut i den centrala arbetstidsnämnden gäller som nytt lokalt kollektivavtal. Sådant beslut ska vara enhälligt.

Då opartisk ordförande anlitas enligt denna förhandlingsordning ska kostnaderna härför bäras av den part som begärt att en nämnd ska utses.

Annan förhandlingsordning

4 §

Lokala parter kan komma överens om annan förhandlingsordning att tillämpas på lokal nivå.

Bilaga 3
Flyttersättning

Bilaga 3 har flyttats till 11 kap.

Bilaga 4[91] Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid samt vid koncentrerad tjänstgöring efter lokal överenskommelse

Schabloniserad modell

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid gäller nedanstående schabloniserade modell med timberäknad sjuklön. Modellen kan även användas för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring efter överenskommelse i lokalt kollektivavtal.

Från och med den 1 januari 2019 gäller nya regler i lag (1991:1047) om sjuklön avseende karensavdraget. Enligt de nya reglerna gäller att avdrag görs för sjukfrånvaron, därefter beräknas sjuklönen för hela frånvaroperioden, slutligen minskas denna sjuklön med ett karensavdrag. I denna bilaga görs beräkningen i en annan ordning men med det resultat som lagen avser.

Löneavdrag[92]

Löneavdrag görs för hela frånvarotiden enligt bestämmelserna i 6 kap. 4 § a).

Schablonberäknad sjuklön

För en arbetsperiod (begränsningsperiod) med oregelbundna arbetstider som sträcker sig över mer än en vecka, fastställs den genomsnittliga arbetstiden per vecka genom att antalet arbetstimmar i begränsningsperioden divideras med antalet veckor i perioden. Timberäknad sjuklön betalas för arbetstimmar i sjuklöneperioden för det antalet timmar som återstår efter det att ett karensavdrag uttryckt i timmar gjorts.

Vid beräkning av sjuklönens storlek ska karensavdraget - uttryckt i timmar - alltid utgöra en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden. 80 procents timberäknad sjuklön betalas för resterande arbetstimmar i sjuklöneperioden. I den timberäknade sjuklönen ska även ingå kompensation för sådana rörliga tillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Om arbetstagaren är frånvarande färre timmar än vad karensavdraget omfattar görs avdrag endast för den faktiska frånvarotiden i timmar.

Den som återinsjuknar inom fem kalenderdagar ska inte vidkännas ytterligare karensavdrag om helt avdrag gjorts vid den tidigare sjukfrånvaron, har inte helt karensavdrag kunnat göras ska resterande del av karensavdraget göras vid återinsjuknandet.

Se även upplysningar 7 kap. 4 a §.

(Råd)

Kvotberäknad timlön

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska timlönen kvotberäknas enligt följande:

$$\frac{40 \times b}{a} = c$$

a = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

b = timlönen i kronor beräknad som $\frac{\text{den aktuella lönen}}{175}$

c = kvotberäknad timlön i kronor

Timberäkning av rörliga tillägg

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska summan av de rörliga tillägg som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret timberäknas enligt följande:

$$\frac{b}{a \times 52} = c$$

a = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

b = summan av de rörliga tillägg i kronor som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret

c = timberäknade rörliga tillägg i kronor

[91] Ändrad lydelse genom förhandlingsprotokoll 2018-11-29.
[92] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-12-12.

Exempel på timberäkning av rörliga tillägg vid ett årsbelopp om 10 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Beräkning av antal arbetstimmar/år (a x 52)	Årsbelopp rörliga tillägg (b)	Timbelopp rörliga tillägg (c)
40 timmar	40 x 52 = 2 080	10 000	4,81
38 timmar	38 x 52 = 1 976	”	5,06
36 timmar	36 x 52 = 1 872	”	5,34
34,25 timmar	34,25 x 52 = 1 781	”	5,61

A: Oregelbunden arbetstid, kvotberäknad timlön vid en aktuell månadslön om 25 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b)	Kvotberäknad timlön (b x kvot)
40 timmar	40 : 40	1	142, 86	142,86
38 timmar	40 : 38	1,05		150,00
36 timmar	40 : 36	1,11		158,57
34,25 timmar	40 : 34,25	1,17		167,15

Exempel A.1

En arbetstagare arbetar heltid med oregelbunden arbetstid förlagd så att han vecka 1 arbetar 14 timmar på måndagen och 8 timmar på tisdagen samt 14 timmar på fredagen och 8 timmar på lördagen. Vecka 2 är arbetstiden förlagd så att han arbetar 8 timmar fr.o.m. måndagen t.o.m. torsdagen och 4 timmar på fredagen. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är 40 timmar (44 timmar plus 36 timmar dividerat med 2). Arbetstagaren blir sjuk och är frånvarande från arbetet måndag och tisdag i vecka 1. Sjukavdrag och sjuklön för frånvarotiden (22 timmar) beräknas enligt följande:

- 100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 22 timmar (hela frånvarotiden
- Karensavdraget omfattar 40:5 = 8 timmar
- Kvotberäknad timlön beräknas, kvoten är 1
- Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för 22 - 8 = 14 timmar.

Exempel A.2

En arbetstagare med oregelbunden arbetstid har en genomsnittlig veckoarbetstid om 36 timmar förlagd enligt treveckorsschema:

Vecka	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag	Veckoarbetstid
1	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30	-	-	35.30
2	-	7.30	7.30	6.30	7.30	-	-	29.00
3	-	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30	7.50	43.20

Arbetstagaren insjuknar måndag vecka 1 och är frånvarande på grund av sjukdom i två veckor.

- 100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64.30 timmar (hela frånvarotiden)
- Karensavdraget omfattar 36:5 = 7,2 timmar
- Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är 1,11
- Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för 35,5 + 29 – 7,2 = 57,3 timmar.

Exempel A.3

Arbetstagaren i exemplet ovan hade rörliga lönetillägg året före insjuknandeåret om totalt 15 000 kr.

- 100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64.30 timmar (hela frånvarotiden)
- Karensavdraget omfattar 36:5 = 7,2 timmar
- Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är 1,11
- Timberäkning av rörliga tillägg: 15 000 kr: 36 x 52 = 8,01 kr/timme Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön plus 80 procent av timberäknade rörliga tillägg och betalas för 35,5 + 29 – 7,2 = 57,3 timmar.

B: Koncentrerad tjänstgöring, kvotberäknad timlön vid en månadslön om 25 000 kr vid heltid[93]

Genomsnittlig veckoarbetstid (a) procent av heltid	Aktuell lön x % x 25 000	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b) lön:175)	Kvotberäknad timlön (timlön x kvot)
40 timmar (100 %)	25 000	40 / 40	1,00	142,86	142,86
32 timmar (80 %)	20 000	40 / 32	1,25	114,29	142,86
24 timmar (60 %)	15 000	40 / 24	1,67	85,71	142,86
20 timmar (50 %)	12 500	40 / 20	2	71,43	142,86
16 timmar (40 %)	10 000	40 / 16	2,5	57,14	142,86

Exempel B.1

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	Summa
Vecka 1	**8**		**8**	**4**				20
Vecka 2	8		8	4				20

En arbetstagare arbetar halvtid med koncentrerad arbetstidsförläggning. Arbetstiden är förlagd till 8 timmar på måndagar och onsdagar samt 4 timmar på torsdagar. Arbetstagaren har alltså en genomsnittlig arbetstid på 20 timmar per vecka. Arbetstagaren blir sjuk måndag vecka 1 och är sedan sjuk hela veckan.

- Timavdrag görs för 20 timmar vilket blir 20*(12500/175)*(40/20) = 2 857 kr
- Sjuklön beräknas enligt följande:
  Karensavdrag omfattar 20/5 = 4 timmar Sjuklön betalas för 20-4 = 16 timmar.
- Sjuklönen betalas för 16 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir 16*142,86*0,8 = 1 829 kr

Exempel B.2

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	**8**		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

Samma arbetstagare som i B.1 blir sjuk och är frånvarande från arbetet på måndag vecka 1.

- Timavdrag görs för 8 timmar vilket blir 8*(12500/175)*(40/20) = 1 143 kr
- Sjuklön beräknas enligt följande: Karensavdraget omfattar 20/5 = 4 timmar Sjuklön betalas för 8-4 = 4 timmar
- Sjuklönen betalas för 4 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir 4*142,86*0,8 = 457 kr

Exempel B.3

	mån	tis	ons	Tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	**8**		**8**	**4**				20
Vecka 2	8		8	4				20

OBS! at arbetar 6 av de 8 timmarna på måndag

Samma arbetstagare som i B.1 insjuknar på måndag vecka 1 och lämnar arbetsplatsen efter 6 timmars arbete och är därefter sjuk resten av veckan.

- Timavdrag görs för 14 timmar vilket blir 14*(12500/175)*(40/20) = 2 875 kr

[93] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19, 2013-10-15 samt 2013-12-12.

- Sjuklön beräknas enligt följande: Karensavdraget omfattar 20/5 = 4 timmar Sjuklön betalas för 14-4 = 10 timmar
- Sjuklönen betalas för 10 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir 10*142,86*0,8 = 1 143 kr

Exempel B.4

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	**8**		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

OBS! at arbetar 6 av de 8 timmarna på måndag

Samma fall som i B.3 men arbetstagaren tillfrisknar och är åter på arbetsplatsen på onsdag vecka 1.

- Timavdrag görs för 2 timmar vilket blir 2*(12500/175)*(40/20) = 286 kr
- Sjuklön beräknas inte i detta fall då karensavdraget (20/5 = 4 timmar) blir större än antal timmar för sjukfrånvaron.

Exempel B.5

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	10	10	**10**	**10**				40
Vecka 2	**10**	10	10	10				40

En arbetstagare arbetar koncentrerad heltid med en veckoarbetstid om 40 timmar, fördelad på 10 timmar per dag, måndag – torsdag varje vecka. Arbetstagaren blir sjuk onsdag vecka 1 och är sjuk till och med måndag vecka 2. Arbetstagaren hade rörliga tillägg året före insjuknandeåret om totalt 27 000 kr.

- Timavdrag görs för 30 timmar och blir 30*(25000/175)*(40/40) = 4 286 kr
- Sjuklön beräknas enligt följande:
- Karensavdraget omfattar 40/5 = 8 timmar Sjuklön betalas för 30-8 = 22 timmar
- Sjuklönen betalas för 22 timmar och utgör 80 procent av timlönen plus 80 procent av timberäknade rörliga tillägg vilket blir:
  22*((142,86*0,8) + ((27000/(40*52))*0,8)) = 22 tim * (114,288 kr +10,38 kr) = 2 743 kr

Bilaga 4 a
Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 §

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning[94] och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 § görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs avdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda avdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt avdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen betalas sjukpenningtillägg på vanligt sätt.

[94] T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Bilaga 5[95]
Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor

Upplysning
Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas.

Till 1 kap. Inledande bestämmelser

Upplysning
Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas

Bisysslor

Upplysning
Utöver det som sägs i 13 kap. 10 och 11 §§ gäller bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet.

Till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Arbetstid för lärare, doktorander m.fl. Tillämpningsområde

1 §
Bestämmelserna i 2 - 7 §§ gäller för lärare. För doktorander i doktorandanställning gäller bestämmelserna i 2-3 §§ samt 4-7 §§ i tillämpliga delar, i det fall lokala parter inte har avtalat om annat.

Ersätter arbetstidsreglerna i 4 kap.

2 §
Bestämmelserna i 3 – 6 §§ ersätter bestämmelserna i 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar. Dock gäller 4 kap. 1-3 §§.

Årsarbetstid

3 §
Den totala årsarbetstiden[96] för lärare är

1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar.
1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar.
1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

Arbetstidens fördelning

4 §
Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Sådant avtal gäller tills vidare under Villkorsavtalets giltighetstid med tre månaders uppsägningstid. Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt, att skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare. Vidare ska även högskolelagens krav på hur utbildning, forskning och samverkan ska bedrivas beaktas.

Fördelningen ska ske i ett flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden.

Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för kompetensutveckling, såsom att följa forskningen. I vetenskapligt kompetenta lärares uppgifter ska normalt ingå forskning. Lärare inom konstnärlig verksamhet ska normalt ges utrymme för konstnärligt utvecklingsarbete. Särskild hänsyn ska tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller för ansvar som huvudhandledare eller biträdande handledare för studerande i forskarutbildningen. Av avtalet ska också framgå vad som ska gälla om lärare arbetar utöver fastställd plan.

Om de lokala parterna inte kommer överens om ett avtal om arbetstidens fördelning ska frågan överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en

[95] Ny lydelse enligt bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2023-09-30.
[96] Årsarbetstiden är genomsnittsberäknad med utgångspunkt från bestämmelserna i 4 kap. 6 – 7 §§.

företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan. De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

Samråd med den enskilde läraren

5 §

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i så god tid som möjligt inför verksamhetsårets början och i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Planeringen tar sin utgångspunkt i lärosätets lokala kollektivavtal om fördelning av arbetstid enligt 4 §. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter, innefattande undervisning, handledning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete såsom ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.

I samband med en betydande förändring av arbetsuppgifterna ska den översiktliga planen justeras enligt första stycket. Om förändringarna leder till att läraren åläggs arbete utöver årsarbetstiden ska detta noteras.

Beslut om tjänstgöringsschema/plan

6 §

Efter genomfört samråd enligt 5 § fastställs tjänstgöringsschema/-plan av arbetsgivaren.

Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringsschema/plan ska berörd lokal arbetstagarorganisation underrättas. Påkallar berörd arbetstagarorganisation förhandling i frågan inom fem arbetsdagar gäller följande bestämmelser. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna paragraf eller om förhandling inte begärts inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Denna förhandlings- och informationsskyldighet ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Till 5 kap. Semester

Semesterns förläggning

7 §

Utöver det som följer av semesterlagen ska i fråga om semesterns förläggning följande gälla.

Semester för lärare förutsätts normalt förläggas under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid.

Jour- och beredskapstillägg för veterinärer vid SLU

8 §

För veterinär vid Sveriges lantbruksuniversitet ska följande gälla.

1. För jour och beredskap har en arbetstagare gottgörelse i form av arbetsbefrielse under fastställd arbetstid med följande andel av den tid under jouren respektive beredskapen, då han inte fullgör tjänstgöring.

När arbetstagaren har ålagts	**Från kl. 08.00 vardag före sön- eller helgdag till kl. 08.00 vardag efter sön- eller helgdag**	**Annan tid**
jour	1/2	1/4
beredskap i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken han kan nås med telefon och från vilken han snabbt kan nå arbetsplatsen	1/5	1/10

2. Arbetsbefrielsens förläggning bestäms efter samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagare, som vid utgången av mars inte har haft den arbetsbefrielse som han enligt punkt 1 har blivit

berättigad till under det närmast föregående kalenderåret, har för varje felande timme i stället kontant ersättning med belopp motsvarande 1/165 av den för honom vid heltidstjänstgöring gällande månadslönen.

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren medge att arbetsbefrielse får förläggas till tid efter utgången av mars. Detta gäller dock inte en arbetstagare som är lärare, assistent eller amanuens och inte heller en arbetstagare som är förordnad som korttidsvikarie på klinikveterinärtjänst.

Bilaga 6
Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet

Ferielöneavdrag

1 §
Om en arbetstagare, som har ferier, under terminstid har hel eller partiell ledighet utan lön sammanlagt mer än 45 dagar av ett och samma läsår (motsvarande), ska han på grund härav under sådan del av ferierna som inte enligt 3 § utgör semester ha motsvarande ledighet utan lön i sådan omfattning, att antalet avdragsdagar under ferierna förhåller sig till antalet avdragsdagar över 45 under terminstid som ferierna till den övriga delen av året; uppkommer brutet dagantal, ska avrundning ske till närmast lägre hela dagantal. Med semester avses härvid inte obetald semester. Det som nu har sagts om terminstid skall, i fråga om skola där lästiden inte är terminsindelad, gälla däremot svarande tid.

Ferielöneavdrag får dock inte göras på dag som lärare fullgör arbete utanför skolans läsår.

Tabell för beräkning av ferielöneavdrag finns i underbilaga 1.

2 §
Det som sägs i 1 § gäller dock inte ledighet utan lön av följande anledningar, nämligen

a) ledighet för offentligt uppdrag,
b) ledighet för tjänstgöring i totalförsvaret när dagpenning utges,
c) ledighet för barns födelse eller för vård av sådant adoptivbarn eller i adoptionssyfte mottaget fosterbarn som inte har fyllt tio år, när föräldrapenning motsvarande endast lägstanivån utgår,
d) ledighet för vård av barn under tid, för vilken tillfällig föräldrapenning utgår,
e) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag,
f) ledighet för uppehållande av annan statligt reglerad anställning än anställning som timlärare,
g) ledighet för genomgång av utbildning avsedd för lärare då ersättning utgår enligt bestämmelser som har meddelats av regeringen
h) ledighet för barns födelse eller för vård av adoptivbarn när föräldrapenningtillägg utgår.

Semester

3 §
För lärare, som har ferier, ska semestern inräknas i ferierna. Semestern ska dock inte inräknas i sådan del av ferien då vikariat på skolledartjänst fullgörs.

Protokollsanteckning
Om vikariat på anställning som skolledare fullgörs under vikariens tjänstgöringsfria tid ankommer det på arbetsgivaren att se till, att vikarien bereds semester enligt bestämmelserna i semesterlagen och i detta avtal och med iakttagande av att semestern ska förläggas till den tjänstgöringsfria tiden.

4 §
Bestämmelsen i 5 kap. 13 § gäller inte lärare som har ferier.

Arbetstid för lärare vid Specialpedagogiska skolmyndigheten och sameskolorna[97]

5 §
För lärare vid Specialpedagogiska skolmyndigheten och sameskolorna gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om parterna inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal ska ”Lokalt arbetstidsavtal för arbetstagare som är lärare” gälla. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

[97] Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

Arbetstid för lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande

6 §

För lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om lokala parter inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal ska ALFA, bilaga 6, 17 – 25 §§ i dess lydelse den 31 mars 1998 gälla. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.

Underbilaga 1 (till bilaga 6)

Tabell för beräkning av ferielöneavdrag

Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid
1 – 48	0	164 – 166	36
49 – 51	1	167 – 170	37
52 – 54	2	171 – 173	38
55 – 58	3	174 – 176	39
59 – 61	4	177 – 180	40
62 – 64	5	181 – 183	41
65 – 68	6	184 – 186	42
69 – 71	7	187 – 189	43
72 – 74	8	190 – 193	44
75 – 77	9	194 – 196	45
78 – 81	10	197 – 199	46
82 – 84	11	200 – 203	47
85 – 87	12	204 – 206	48
88 – 91	13	207 – 209	49
92 – 94	14	210 – 212	50
95 – 97	15	213 – 216	51
98 – 100	16	217 – 219	52
101 – 104	17	220 – 222	53
105 – 107	18	223 – 226	54
108 – 110	19	227 – 229	55
111 – 114	20	230 – 232	56
115 – 117	21	233 – 236	57
118 – 120	22	237 – 239	58
121 – 124	23	240 – 242	59
125 – 127	24	243 – 245	60
128 – 130	25	246 – 249	61
131 – 133	26	250 – 252	62
134 – 137	27	253 – 255	63
138 – 140	28	256 – 259	64
141 – 143	29	260 – 262	65
144 – 147	30	263 – 265	66
148 – 150	31	266 – 268	67
151 – 153	32	269 – 272	68
154 – 156	33	273 – 275	69
157 – 160	34	276 – 278	70
161 – 163	35	279 – 280	71

Bilaga 7
Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (har utgått)

Bilaga 7 har utgått. Bestämmelserna införda i 5 kap 10 §.

Bilaga 8
Specialbestämmelser för läkare

Denna bilaga gäller sådana arbetstagare för vilka Läkaravtalet tillämpades den 30 september 2004 om inte annat framgår av detta avtal.

Följande kompletterar eller ersätter Villkorsavtal-T:s huvudbestämmelser:

3 kap. Lön

2 § kompletteras med:

Lönen består också av i förekommande fall befattningsarvode och gottgörelse för särskild arbetstid.

4 kap. Arbetstid

Ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg får regleras i lokala avtal.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska de centrala bestämmelser om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som gällde enligt Läkaravtalet den 30 september 2004 gälla som lokalt avtal vid berörda myndigheter. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

Oavsett vad som sägs i andra stycket ska ett lokalt avtal om avvikelser från de centrala bestämmelserna i Läkaravtalet om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som var slutet med stöd av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal vid detta avtals ikraftträdande.

5 kap. Semester

I 3 § tillkommer:

För arbetstagare som är anställd och tjänstgör vid röntgenavdelning eller radioterapiavdelning (motsvarande) utgör årssemestern lägst 35 dagar. Har arbetstagare tjänstgjort fem år vid sådan avdelning i statlig eller annan anställning utgör årssemestern för denne 42 dagar.

9 kap. Lön under ledighet i övrigt

I 2 § tillkommer:

Skäl: Deltagande i SK-kurs. Tid: Den tid som behövs.

13 kap. Bisysslor

I 10 § tillkommer:

En arbetstagare får inte inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten utöva enskild läkarverksamhet.

Bilaga 5

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska när det gäller lärare vid medicinsk fakultet vars anställning är förenad med läkartjänst inom sjukvårdsorganisationen de bestämmelser om arbetstid som gällde dagen innan detta avtal trädde i kraft gälla som lokalt avtal. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

Övrigt

Tillkommer: Särskilda anställningsvillkor för vissa läkare:

Befattningsarvode ska vid beräkning av pensionsgrundande lön anses som andra kontanta avlöningsförmåner i anställningen enligt 13 §, punkt 2, PA 03.

Ersättning för intyg: Inom ramen för den öppna vården eller verksamheten inom myndigheten ska läkare utan särskild ersättning tillhandagå allmänheten med sådana på undersökning grundade utlåtanden och intyg som utfärdas i omedelbar anslutning till undersökningen.

För sådana utlåtanden och intyg som utfärdas av läkare på grundval av journaler och andra handlingar får läkare, utan hinder av detta avtal, ta ut särskild ersättning av uppdragsgivaren. Läkare som med stöd av författningar eller andra bestämmelser förordnas att utföra undersökningar och i anledning härav utfärda utlåtanden och intyg får utan hinder av detta avtal uppbära ersättning härför av förordnande myndighet eller den som anges i bestämmelsen. Utfärdande av intyg för vilket ersättning utgår ska ske på annan tid än fastställd arbetstid.

Övergångsbestämmelser

Ett lokalt kollektivavtal som har slutits med stöd av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 ska vid detta avtals ikraftträdande äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal om inte något annat framgår av detta avtal.

Bilaga 9
Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §

De lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 § återges nedan.

2 § (…) Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte (…) inom offentlig verksamhet – som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten

– för arbete som är speciellt för verksamheten och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

10 § (…) Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 b § Den sammanlagda arbetstiden[98] under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

13 § Alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

[98] Parternas kommentar: Med den sammanlagda arbetstiden avses ordinarie arbetstid, mertid, övertid och jourtid enligt nu gällande rättspraxis.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

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

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

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

3 § (…) Undantag (…) får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Arbetsgivarnyckel till Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till

1 kap. 2 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O. Föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat enligt förordning (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel.

1. En centralmyndighet är arbetsgivare

Befogenhet som tillkommer arbetsgivaren i avtalet ska utövas av en centralmyndighet, om inte något annat följer av punkterna 2 och 4.

Med centralmyndighet avses

- en myndighet under regeringen, eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet och kommittéerna,
- Domstolsverket beträffande de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, hyres- och arrendenämnderna och Rättshjälpsmyndigheten,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den överordnade myndigheten.

2. En underlydande myndighet är arbetsgivare

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet enligt avtalet ska utövas av en underlydande myndighet (motsvarande).

3. För icke-obligatoriska myndigheter gäller följande

För icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket avses den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren är anställd. I det fall medlemskapet omfattar en koncern, utövar moderorganisationen arbetsgivarens befogenhet om det följer av denna organisations interna ordning.

I det fall medlemskapet för icke-obligatoriska medlemmar omfattar en koncern där moderorganisationen utövar arbetsgivarens befogenhet, kan moderorganisationen besluta att befogenheten istället ska utövas av den underställda organisationen.

4. Arbetsgivarverket är arbetsgivare

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpning av 2 kap. 3 § i avtalet utövas av Arbetsgivarverket, om inte Arbetsgivarverket beslutar något annat för en viss myndighet

Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av Villkorsavtal

Allmänt

Ändringarna i ALFA trädde i kraft den 1 juni 2013 och avtalen ändrade samtidigt namn till Villkorsavtal. Ändringarna var föranledda av den översyn av avtalens struktur och innehåll som parterna enades om att genomföra enligt förhandlingsprotokollen till RALS 2007 – 2010.

På följande sidor i detta dokument ges vissa råd för tillämpningen av avtalet. Vilka bestämmelser i avtalen som innehåller råd anges i anslutning till berörda avtalstexter genom markeringen (Råd) i avtalstrycket.

Villkorsavtal ger arbetsgivarna stora möjligheter att tillsammans med de lokala arbetstagarorganisationerna genom lokala kollektivavtal åstadkomma verksamhetsanpassade anställningsvillkor. Avtalet är således ett viktigt verktyg att använda i arbetet med att effektivisera verksamheten på de arbetsplatser där Villkorsavtal tillämpas. Villkorsavtal är dock ett fullständigt avtal och kräver inte kompletteringar genom lokala avtal, eftersom det innehåller de bestämmelser om lön och anställningsvillkor som normalt behövs vid en förvaltningsmyndighet. Det enda undantaget utgör frågan om arbetstidens förläggning, där Villkorsavtal förutsätter reglering i lokalt avtal.

De formella reglerna om slutande av lokala avtal med stöd av Villkorsavtal finns i 2 kap. 2 – 5 §§.

Avvikelser från Villkorsavtalets bestämmelser kan i vissa fall göras genom en enskild överenskommelse direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare (se 2 kap. 7 §) eller genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut. Av avtalstexten framgår när enskilda överenskommelser kan göras och när arbetsgivarbeslut kan komma i fråga.

Ett lokalt avtal eller enskild överenskommelse får inte strida mot tvingande lagregler och inte heller mot ett centralt kollektivavtal annat än om detta är uttryckligen medgivet i det centrala avtalet.

Avrundning i avtalet

Vid beräkning av arbetsdagsavdrag respektive kalenderdagsavdrag, ska det avrundade värdet som anges i avtalet användas, det vill säga 4,6 respektive 3,3 procent. Villkorsavtalet anger två värden vid arbetsdagsavdrag 4,6 procent (12/260) och vid kalenderdagsavdrag 3,3 procent (12/365). Värdet inom parentes anger endast hur respektive värde har tagits fram och ska därför inte användas i beräkningen.

Hur prisbasbeloppstaken ska beräknas anges i respektive avsnitt, se till exempel 7 kap. 6 § och 8 kap. 2 och 5 §§. Observera dock att prisbasbeloppstaket vid beräkning av föräldrapenningtillägg är 10 gånger gällande prisbasbeloppet mot 8 gånger prisbasbeloppet för sjukpenningtillägg och 7,5 gånger prisbasbeloppet för tilllägg vid tillfällig föräldrapenning.

Vid beräkningar som görs i flera steg avrundas bara resultatet om detta är aktuellt/behövs. Kronor och ören avrundas till två decimaler. Eftersom avtalet saknar avrundningsregler är det även ören som utfaller till betalning.

Stöd och råd

På Arbetsgivarverkets webbplats, www.arbetsgivarverket.se, finns skrifter som tar upp frågor med anknytning till tillämpningen av Villkorsavtal. Det gäller bland annat:

- Verksamhetsanpassa arbetstiden,
- Om sjukfrånvaro och rehabilitering – En vägledning för statliga arbetsgivare,
- MBL-cirkuläret 1999 A 4,
- m.fl.

På webbplatsen finns även information om villkorsavtalen i nyhetsbrevet Arbetsgivarverket informerar. Se särskilt nummer 9 2012-09-28 och nummer 1 2013-01-18 som kom ut i samband med ändringarna.

På Arbetsgivarverkets medlemssida, under Ledare i staten, finns ytterligare information med koppling till avtalet.

Råd till 1 kap. Inledande bestämmelser

till 1 kap. 1 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller inte arbetstagare som omfattas av

- ett annat centralt villkorsavtal (till exempel Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA) eller affärsverksavtalet),
- ett lokalt villkorsavtal (till exempel avtal för reservofficerare) eller
- andra bestämmelser med motsvarande innehåll.

Avtalet gäller inte heller för arbetstagare där arbetsgivaren vid tillsättningen, utöver beaktande av förtjänst och skicklighet enligt RF 12:5, särskilt beaktat arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).

till 1 kap. 2 § Vissa definitioner

”Arbetsgivaren”

Många bestämmelser i avtalet ger arbetsgivaren rätt att ensidigt besluta om vissa förmåner. Vem som avses med arbetsgivaren i de olika bestämmelserna framgår av Arbetsgivarverkets så kallade arbetsgivarnyckel. Som regel är det den myndighet där arbetstagaren är anställd som utövar arbetsgivarens befogenheter, men om anställningsmyndigheten lyder under en annan myndighet är det denna som i första hand avses med uttrycket arbetsgivaren. Denna myndighet har dock rätt att lämna över sin befogenhet enligt arbetsgivarnyckeln. Se även förordning (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel.

”Delpensionsledig arbetstagare”

Det bör observeras att en delpensionsledig arbetstagare vid tillämpning av avtalet ska behandlas som deltidsanställd och inte som partiellt ledig. Det innebär att semesterlönen beräknas på deltidslönen och att fast lön för sådana arbetstagare är densamma som deltidslönen.

Råd till 2 kap. Förhandlingsordningar mm

till 2 kap. 2 § Lokalt avtal

Lokalt avtal får slutas i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet. Detta innebär att avtal till exempel får slutas om att lönetillägg avskaffas, införs eller ersätts med högre individuell lön. Beakta även skrivningen i RALS Utgångspunkter. Där har parterna pekat på att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerevisionen.

De lokala kollektivavtalen måste dock utgå från systemet med enhetlig modell för löneavdrag och lönetilllägg.

Flextid, jour och beredskap är exempel på frågor där lokalt avtal får slutas även om dessa inte regleras i det centrala avtalet.

Av ett lokalt avtal om rörliga lönetillägg bör det framgå om semestertillägg ingår eller inte i lönetilläggen (jämför 5 kap. 14 §).

till 2 kap. 2 a §

Arbetsgivarverket vill peka på lydelsen av 3 § fjärde stycket arbetstidslagen (ATL), som också har förts in i Villkorsavtal som kollektivavtalsbestämmelse. Undantag och avvikelser från ATL får enligt den regeln göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas än som följer av direktivet. Villkorsavtalets regler om arbetstiden och dess förläggning innebär inte mindre förmånliga regler än vad som följer av direktivet. En arbetsgivare är skyldig att se till att ett lokalt kollektivavtal om arbetstid inte tillämpas så att det strider mot EG-direktivets minimikrav på skyddsnivå för arbetstagarna (se 4 kap. 1 § sista stycket i Villkorsavtal).

till 2 kap. 6 § Fredsplikt m.m.

En arbetstagare, som strejkar eller är lockoutad, behandlas som om han eller hon inte var anställd enligt avtalet. Det innebär inte bara att rätten till lön, sjuklön och andra kontanta förmåner faller bort (jämför dock 10 kap. 9 §) utan även att konflikttiden inte får tillgodoräknas för till exempel rätt till semester eller föräldrapenningtillägg.

till 2 kap. 7 § Enskilda överenskommelser

En enskild överenskommelse får avse en period om högst ett år men kan förnyas successivt.

Råd till 3 kap. Lön

till 3 kap. 1 § Rätten till lön

Det statliga lönesystemet är ett så kallat tidlönesystem, vilket innebär att lön utbetalas för tid då en arbetstagare är anställd och att det krävs ett särskilt beslut (vanligen genom en attest av arbetsgivaren) för att löneavdrag ska göras.

till 3 kap. 2 § Definitioner

Det bör observeras att semestertillägg enligt 5 kap. 14 § inte är ett lönetillägg utan ingår som en del av semesterlönen.

Definitionen av **timlön som 1/165** för arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A har tillkommit som ett riktmärke för de arbetsgivare som har ett behov av att räkna om en viss månadslön till timlön. Vanligen sker detta i samband med intermittenta anställningar.

Timlönen beräknas med denna kvot som en kompensation för att timavlönade arbetstagare inte får lön för avkortade dagar samt helgdagar som förkortar en arbetsvecka. I förhållande till en genomsnittlig årsarbetstid motsvarar timlön under ett helt år en årslön för en månadsavlönad person. Kvoten 1/165 används inte i avtalet i övrigt för att beräkna vare sig timavdrag eller timtillägg.

Se vidare råden till 6 kap. 2 §.

till 3 kap. 3 § Beräkning av lön under del av månad

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett belopp per månad. I följande fall ska dock i stället en kalenderdagslön – som motsvarar 3,3 procent av beloppet per månad – utbetalas. Kalenderdagslönen betalas när en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under en löpande kalendermånad. Kalenderdagsberäkning gäller även när en löneförändring sker under löpande kalendermånad, dvs. om olika lönebelopp gäller under skilda delar av månaden.

Råd till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

till 4 kap. 3 § Gemensamma grunder för arbetstid

Bestämmelsen förtydligar parternas gemensamma syn på vad som ska ligga till grund för såväl arbetstidens förläggning som för övriga arbetstidsvillkor.

till 4 kap. 4 § Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

En tydligare och mer strukturerad ordning för förhandling om ändringar av arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal har införts. Ordningen reglerar ett lokalt partsgemensamt arbete där en förändring av arbetstidsvillkoren kopplas till verksamhetskraven och ses i ett helhetsperspektiv på motsvarande sätt som sker i den lokala lönebildningsprocessen. Förhandlingarna ska bedrivas med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 4 kap. 3 § som utgångspunkt. Syftet är att underlätta för parterna att enas om nya mer verksamhetsanpassade arbetstidsvillkor. Ordningen gäller för förhandling om arbetstidsvillkor, såsom ersättningar och rörliga tillägg. Ordningen gäller inte för arbetstidens förläggning som istället regleras i 4 kap. 13-15 §§ samt 25-26 §§.

till 4 kap. 5 § Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL

Bestämmelserna i 4 kap. 5 § hänvisar till vissa regler i arbetstidslagen (ATL) om till exempel dygnsvila och veckovila. Reglerna har formellt överförts till avtalet utan förändringar och ska tillämpas om inte annat överenskoms i lokalt avtal. Reglerna utgör alltså kollektivavtalsbestämmelser och återges i bilaga 9 till Villkorsavtal.

Arbetsgivarverket vill särskilt betona angelägenheten av att arbetsgivaren iakttar sin skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid (även övertid i samband med tjänstgöring på flextid) och mertid.

Anteckningar om övertid ska föras oavsett i vilken form övertiden kompenseras (genom övertidstillägg, kompensationsledighet eller på annat sätt till exempel genom högre lön eller ett fast lönetillägg).

Arbetstagare som har förtroendearbetstid enligt 4 kap. 29 § omfattas inte av övriga bestämmelser i 4 kap. och inte heller av arbetstidslagen (jfr Arbetsgivarverkets råd till 4 kap. 29 § nedan). Regler om övertid och arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid kan därför inte tillämpas på sådana arbetstagare.

till 4 kap. 6 § Arbetstidens längd vid heltidsarbete

Med uttrycket ”per år” avses att den så kallade begränsningsperioden är tolv månader.

till 4 kap. 9 § Arbete på mertid

Befrielse från mertidsarbete bör som regel ske om arbetstagarens framställning görs i samband med arbetsgivarens begäran och arbetstagaren åberopar godtagbara skäl. Med godtagbara skäl avses särskilt sådana skäl som att arbetstagaren inte fått rimlig tid för att hinna ordna till exempel sin barnomsorg.

Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid till 4 kap. 13 § Huvudregel – lokalt avtal

Ökade tillgänglighetskrav från statsmakterna och allmänheten har hos flera myndigheter medfört ett behov av öppettider på kvällar eller lördagar/söndagar. Ändringarna i paragrafen tydliggör att veckoarbetstiden vanligtvis är förlagd till måndag - fredag men att arbetstiden kan förläggas till annan tid om verksamhetens behov av bemanning kräver det.

till 4 kap. 14 § Undantagsregel – arbetsgivaren beslutar

Arbetsgivarens rätt att vid oenighet mellan de lokala parterna bestämma arbetstidens förläggning är avsedd att användas som en tillfällig lösning.

till 4 kap. 17 § Övertid

Definition

Om en deltidsarbetande arbetstagare enligt arbetsgivarens beslut utför arbete på en lördag, söndag eller helgdag eller med helgdag likställd dag enligt avtalet (se 4 kap. 6 § not 4), ska sådant arbete behandlas som övertidsarbete och inte arbete på mertid.

till 4 kap. 18 § Arbete på övertid

Befrielse från övertidsarbete bör som regel ske om arbetstagarens framställning görs i samband med arbetsgivarens begäran och arbetstagaren åberopar godtagbara skäl. Med godtagbara skäl avses särskilt sådana skäl som att arbetstagaren inte fått rimlig tid för att hinna ordna till exempel sin barnomsorg.

till 4 kap. 29 § Arbetstagare med förtroendearbetstid

Det bör observeras att för arbetstagare med förtroendearbetstid (eller sådana arbetstagare för vilka begreppet oreglerad arbetstid bibehållits, jämför not 8 och 9 till 29 §) gäller inte övriga bestämmelser i 4 kap. och inte heller arbetstidslagen. Bestämmelserna i arbetsmiljölagen är dock tillämpliga även för dessa arbetstagare. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren systematiskt ska följa upp att arbetstagare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet (den så kallade arbetsledningsrätten) kvarstår även i förhållande till arbetstagare med förtroendearbetstid. Arbetstagaren kan alltså inte helt fritt disponera sin arbetstid.

Råd till 5 kap. Semester

Se även information i nyhetsbrevet Arbetsgivarverket informerar:

- Nummer 5 ”Nya semesterregler från och med 1 april 2010” 2010-03-22 samt
- Nummer 1 ”Nya semesterregler träder i kraft 1 januari 2011”.
  2011-01-03 Av informationen framgår hur partiell och hel sjukfrånvaron vid långtidssjukskrivning ska hanteras i förhållande till semesterintjänande, med mera.

till 5 kap. 1 och 2 §§ Rätt till semester. Intjänandeår och semesterår

Semesterbestämmelserna i avtalet grundar sig på semesterlagen (SemL). Enligt Villkorsavtal gäller – till skillnad från vad som stadgas i SemL – att kalenderåret är både intjänandeår och semesterår. Arbetstagaren får alltså semester redan under intjänandeåret. När arbetsgivaren beviljar semester förutsätts att arbetstagaren är anställd till årets slut. Om det är känt eller det finns anledning att anta att arbetstagaren – till exempel på grund av en icke semesterlönegrundande frånvaro eller övergång till anställning hos annan arbetsgivare – inte kommer att tjäna in full semester, bör betald semester inte beviljas med större antal semesterdagar än som motsvarar vad som kan beräknas bli semesterrätten för året. Om arbetstagaren har haft längre betald semester än vad som tjänats in ska avdrag göras på lönen. För detta tillämpas bestämmelserna om avräkning i 5 kap. 8 §.

till 5 kap. 4 § Ej full årssemester i vissa fall

Bestämmelsen om att semestern ska minskas för den som varit anställd endast under en del av kalenderåret innebär att antalet anställningsdagar under året ska divideras med 365 (vid skottår 366) och multipliceras med årssemestern enligt 5 kap. 3 §. Om det vid beräkningen uppkommer brutet tal används tre decimaler och avrundning sker till närmast högre hela dagantal.

till 5 kap. 5 § Obetald semester

Syftet med bestämmelserna i 5 kap. 5 § är att en arbetstagare ska vara garanterad lika lång semesterledighet som han eller hon skulle ha haft om enbart SemL hade varit tillämplig.

till 5 kap. 7 § Semesterrätt vid viss frånvaro

Med centralt fackligt förtroendemannauppdrag avses uppdrag (inte anställning) i central arbetstagarorganisation (dvs. OFR, Saco-S och SEKO) eller förbund som tillhör en sådan central arbetstagarorganisation. Med ”förbund” avses inte i något fall avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund.

Sista stycket i paragrafen behandlar de fall då en arbetstagare är helt föräldraledig men inte tar ut föräldrapenning för alla lediga dagar.

Endast dagarna med föräldrapenning och föräldrapenningtillägg ger då rätt till betald semester. Se exempel 1 och 2 nedan.

Exempel 1

Bertil är helt föräldraledig i sex månader. Han tar endast ut halv föräldrapenning från Försäkringskassan och får halvt föräldrapenningtillägg från arbetsgivaren. Den andra halvan av ledigheten är inte semesterlönegrundande utan han har endast rätt till betald semester för halva tjänstledighetstiden, dvs. tre månader. (Detta fall kan jämföras med om Bertil först tar hel föräldraledighet i tre månader och därefter hel tjänstledighet för enskilda angelägenheter i tre månader. Resultatet i semesterhänseende blir detsamma som ovan. När tjänstledigheterna upphör, arbetar han åter heltid och får full lön under semestern.)

Om ledigheten utan föräldrapenning har börjat före föräldraledighetens början gäller dock följande:

Exempel 2

Gunilla har arbetat 75 procent och har varit delledig 25 procent för vård av barn i ett år innan hon påbörjar en ny föräldraledighet. Under sex månader tar hon ut 75 procent föräldrapenning från Försäkringskassan och får 75 procent föräldrapenningtillägg från arbetsgivaren. Den tjugofemprocentiga tjänstledigheten för vård av barn fortsätter hela tiden. Hon har semesterrätt för hela perioden. (Den tjugofemprocentiga ledigheten för vård av barn förutsätts här fortsätta även efter föräldraledigheten, varvid Gunilla får semesterlönen beräknad på 75 procent.)

till 5 kap. 8 § Avräkning från lönen

Om det inte är möjligt att göra fullt avdrag, ska man låta saken bero och inte kräva in beloppet på annat sätt.

till 5 kap. 10 § Beräkning av semesterledighet

Bestämmelserna i ALFA om beräkning av frånvarotid för arbetstagare med koncentrerad deltid (4 kap. 18 § ALFA) är borttagna. I stället har bestämmelser om arbetsdagsavdrag och kvotberäknad semester införts i Villkorsavtal.

till 5 kap. 13 § Sparad semester

Observera att en arbetstagare som vill spara semesterdagar för visst år, enligt 19 § SemL, ska underrätta arbetsgivaren om detta redan i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms.

till 5 kap. 14 § Semesterlön

Observera att semestertillägget som sådant inte är ett rörligt lönetillägg utan en del av semesterlönen.

Semesterlön för sparad semester beräknas och utbetalas enligt samma regler som för årssemestern.

Semesterlön vid partiell sjukfrånvaro

SemL 17 § reglerar bestämmelser om semesterlönegrundande sjukfrånvaro. Hel eller partiell sjukfrånvaro är semesterlönegrundande i max 180 dagar per år[99]. En arbetstagare som är helt sjukskriven tjänar in betald semester under 180 sjukdagar under ett intjänandeår och fortsatt sjukfrånvaro ger inte rätt till betald semester.

En arbetstagare som är partiellt sjukskriven tjänar också in full betald semester under 180 sjukdagar under året. Fortsatt sjukfrånvaro ger inte rätt till semesterlön, men eftersom arbetstagaren arbetar till en del, tjänar han eller hon givetvis in betald semester för den delen.

Exempel

Carl som är 45 år är sjukskriven på halvtid hela 2012 (= ett helt intjänandeår). Han får fullt antal semesterdagar, men semesterlönen beräknas på heltidslönen för de första 18 semesterdagarna och på halvtidslönen för resterande 17 dagar.

När sjukfrånvaron varat i ett helt intjänandeår (= kalenderår, från 1 januari till 31 december) utan längre avbrott i sjukfrånvaron än 14

dagar, är fortsatt hel eller partiell sjukfrånvaro inte längre semesterlönegrundande. Om Carl i exemplet ovan är fortsatt halvtidssjuk under 2013, kommer hela semesterlönen för det året att beräknas på halvtidslönen.

till 5 kap. 16 § Semesterersättning

Semesterersättning ska inte betalas ut till arbetstagaren vid verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS (lagen om anställningsskydd, jämför 31 § SemL).

Semesterersättning ska inte heller betalas ut till en arbetstagare om en ny anställning kommer att påbörjas hos samma arbetsgivare och förutsättningarna enligt 30 b § SemL är uppfyllda.

Övrigt om semester

Utbyte av semester mot annan ledighet

Under vissa förhållanden har en arbetstagare rätt att få semestern utbytt mot annan ledighet (15 § SemL). Så kan vara fallet om arbetstagaren på grund av sjukdom inte kan utnyttja sin semesterledighet eller om det under denna tid förekommer någon annan frånvaro som enligt 17a - 17b §§ SemL är semesterlönegrundande (till exempel föräldraledighet eller ledighet för repetitionsutbildning).

Semester vid föräldraledighet

Under semester har en arbetstagare enligt Socialförsäkringsbalken inte rätt till föräldraledighet med föräldrapenning. Föräldraledighet med föräldrapenning och semester kan därmed inte tas ut under samma tid.

[99] Om frånvaron beror på en godkänd arbetsskada gäller 365 dagar.

Råd till 6 kap. Löneavdrag

Vid semester ska inget avdrag göras enligt detta kapitel med undantag för uttag av obetald semester. Avdrag vid uttag av obetald semester regleras i 5 kap. 5 §.

till 6 kap. 2 § Beräkning av löneavdrag

Vid kortare frånvaro görs ett **arbetsdagsavdrag**. Detta ”konverterar” till ett **kalenderdagsavdrag** vid frånvaro om 6 arbetsdagar eller mer i följd. Detta hör samman med att 5 arbetsdagsavdrag på 4,6 procent motsvaras av 7 kalenderdagsavdrag på 3,3 procent.

Kvoten 1/175 används vid **timavdrag eller timtillägg** och träffar anställda som har månadslön vilket är huvudregeln i villkorsavtalen. Se till exempel 6 kap 2 § timavdrag och bilaga 4 timtillägg.

Kvoten motsvarar det antal arbetstimmar i genomsnitt som en kontorsarbetande ska fullgöra under en kalendermånad. 22 arbetsdagar i genomsnitt x 7,95 timmar/dag = 175 timmar under en månad. För

arbetstagare som omfattas av 4 kap. 26 § och som på grund av detta har förkortad veckoarbetstid, omräknas kvoten i vissa situationer enligt bestämmelserna i 6 kap. och bilaga 4.

Med stöd av sista stycket i paragrafen kan en arbetsgivare å ena sidan avstå från att göra ett löneavdrag eller göra ett mindre löneavdrag än vad som följer av tillämplig bestämmelse (till exempel när en arbetstagare uteblir från arbetet helt ofrivilligt på grund av snöoväder). Å andra sidan kan en arbetsgivare höja ett föreskrivet löneavdrag eller besluta om ett annat löneavdrag (till exempel när en arbetstagare annars skulle bli överkompenserad på grund av att arbetstagaren får en förmån från något annat håll).

till 6 kap. 3 § Löneavdrag vid ledighet

Paragrafen reglerar vilket avdrag som ska göras vid frånvaro, oavsett frånvaroorsak. De undantag som finns regleras i 6 kap. 4 – 10 §§ och i 9 kap. 1 – 3 §§.

Vid **kortare frånvaro** om högst fem arbetsdagar i följd, görs avdrag enligt 3 § a). Om ledigheten **överstiger fem arbetsdagar i följd**, görs istället ett kalenderdagsavdrag redan från första frånvarodagen, enligt 3 § b). För frånvaro som sammanfaller med en hel **kalendermånad**, görs ett helt månadsavdrag enligt 3 § c).

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid (enligt 4 kap. 26 §) görs dock ett **timavdrag** under hela sjuklöneperioden, enligt 6 kap. 4 a §, och timavdraget konverterar således inte vid sjukfrånvaro.

Vid **partiell frånvaro** görs ett partiellt avdrag enligt bestämmelsen i 6 kap. 2 §.

Timavdrag enligt 3 § d) görs först om det av något skäl vore olämpligt att göra ett partiellt avdrag enligt 2 § 4 stycket. Det kan till exempel röra en arbetstagare som har olika långa arbetsdagar under en vecka.

I 6 kap. 3 § b) avses med ”två eller flera veckor” **kalenderveckor**.

Exempel på avdrag enligt 6 kap. 3 § b)

Om en arbetstagare är sjuk i tre veckor, från måndag vecka 1 till fredag vecka 3, görs ett kalenderdagsavdrag för hela veckorna, dvs. för 21 kalenderdagar. Det innebär att man gör ett kalenderdagsavdrag även för den avslutande helgen lördag-söndag. Detta följer av bestämmelserna i 3 § b) andra stycket.

Om läkarintyget sträcker sig fram till och med söndag vecka 3 så erhåller arbetstagaren samtidigt sjukpenning från Försäkringskassan till och med söndag och därmed även ett sjukpenningtillägg enligt 7 kap. 6 § för samma tid.

Om läkarintyget däremot bara sträcker sig fram till och med fredag, erhåller inte arbetstagaren någon sjukpenning från Försäkringskassan för den avslutande helgen. Arbetstagaren kan därmed inte erhålla något sjukpenningtillägg från 7 kap. 6 § för denna helg. Oavsett detta ska ett kalenderdagsavdrag göras för 21 kalenderdagar enligt bestämmelserna i 3 § b).

Exempel med koncentrerad förläggning och tillkommande avdrag enligt 6 kap. 3 § b)

Grundförutsättningar: arbetstagaren är studieledig på 20 procent under en termin och då görs ett månadsavdrag i motsvarande omfattning. Studieledigheten tas ut som en ledig dag i veckan (v.):

Exempel 1, ledig onsdagar – arbetstagaren är sjuk måndag v. 1 till och med fredag v. 2.

Här ska alla kalenderdagar dras av eftersom det är fråga om ”två hela veckor”. Här görs 14 dagars kalenderdagsavdrag från och med måndag

v. 1 till och med söndag v. 2.

Exempel 2, ledig fredagar – arbetstagaren är sjuk måndag v. 1 t.o.m. torsdag v. 2.

Då görs inte något kalenderdagsavdrag för helgen v. 2. (Fredagen är en arbetsfri dag som arbetstagaren redan har ”betalat för” genom 20 procent avdrag på månadslönen.) I detta fall utgör inte sjukfrånvaron ”två hela veckor”. Här görs 11 kalenderdagsavdrag från måndag v. 1 t.o.m. torsdag v. 2.

Exempel 3, ledig måndagar – arbetstagaren är sjuk from måndag v. 1 till och med fredag v. 2.

Då görs inte ett avdrag för måndagen v. 1. Arbetstagaren ska ju ha avhållit sig från att arbeta för att en sjukperiod ska inledas. Inte heller

helgen v. 2 träffas eftersom det här inte är frågan om ”två eller flera veckors” frånvaro. Här görs 11 kalenderdagsavdrag från och med tisdag v. 1 till och med fredag v. 2.

Exempel på kvotberäkning av löneavdrag vid koncentrerad tjänstgöring

Holger är deltidsanställd 60 procent av heltid och har sin tjänstgöring koncentrerad till tre hela arbetsdagar per vecka, måndag-onsdag. Holger är ledig för vård av sjukt barn en måndag. Aktuell lön är 18 000 kr (60 procent av 30 000 kr). Arbetsdagsavdraget (6 kap. 2 §) kvotberäknas enligt följande:

$$\frac{5 \times b}{3} = c$$

b = arbetsdagsavdrag = 4,6 % x 18 000 kr = 828 kr
c = kvotberäknat arbetsdagsavdrag = 1 380 kr

Jämförelse:

När en heltidsarbetande arbetstagare med en aktuell lön om 30 000 kr är ledig en dag för vård av sjukt barn görs ett arbetsdagsavdrag med 4,6 procent x 30 000 kr = 1 380 kr.

till 6 kap. 5 § Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning

Här görs alltid ett månadsavdrag eftersom Försäkringskassans beslut om aktivitetsersättning eller sjukersättning alltid gäller from den första dagen i en månad.

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning[100] och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 § görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs avdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Begreppet ”daglön” i detta fall kommer från bestämmelserna i 6 kap. 5 § i ALFA. Där gäller följande definition:

Daglön

För en arbetstagare med årslön upp till Bb-taket:	$\frac{\text{Månadslönen x 12}}{365}$
För en arbetstagare med årslön över Bb-taket:	
när det gäller lönedelar upp till Bb-taket	$\frac{\text{Bb-taket}}{365}$
när det gäller lönedelar över Bb-taket	$\frac{\text{Månadslönen x 12 - Bb-taket}}{365}$

[100] Till och med den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda avdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt avdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen görs på vanligt sätt avdrag enligt 6 kap. 3 § och betalas sjukpenningtillägg.

till 6 kap. 8 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet

Enligt 6 kap. 2 § sista stycket får arbetsgivaren medge att en arbetstagare inte ska ha löneavdrag om arbetstagaren uteblir från arbetet på grund av snöoväder eller något annat naturhinder.

till 6 kap. 10 § ”Försättande ur tjänstgöring”

Med ”försättande ur tjänstgöring” avses en chefs eller arbetsledares rätt att snabbt ställa en arbetstagare åt sidan om detta krävs för att undvika fara eller för att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen. Denna rätt är inte författningsreglerad utan grundar sig på arbetsledningsrätten och på allmänna rättsgrundsatser om nöd (se vidare Arbetsgivarverkets skrift Anställningsskydd).

Med stöd av denna rätt kan en arbetstagare, som till exempel uppträder berusad eller är våldsam, skickas hem från arbetsplatsen. Arbetsgivaren får dock inte ställa arbetstagaren åt sidan en längre tid utan endast tillfälligt och i en akut nödsituation. Om det finns behov av att skilja en arbetstagare från sina arbetsuppgifter och arbetsplatsen en längre tid måste detta ske i form av avstängning om arbetstagarens agerande uppfyller kraven för en sådan åtgärd (jfr Arbetsgivarverkets skrift 2005:2, Tjänsteansvaret, avsnitten 5 och 9).

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl på grund av arbetstagarens agerande kan arbetsgivaren besluta att lönen ska dras in under tiden för försättandet ur tjänstgöring.

Råd till 7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

Allmänt

Grundregeln i socialförsäkringsbalken (SFB) är att sjukpenning på *normalnivån* endast ska kunna betalas ut under 364 dagar inom en ramtid av 450 dagar (SFB 27 kap. 21 §) Enligt förarbetena till lagstiftningen (prop. 2007/07:136) torde de allra flesta sjukfall kunna avslutas innan de 364 dagarna löpt till ända. Det finns dock enligt propositionen sjukfall när så inte är fallet. Det kan till exempel vara sjukdomar eller skador som kräver långvarig medicinsk behandling och rehabilitering. Det kan också vara fall där ytterligare sjukdomar eller skador tillstöter under sjukskrivningstiden eller andra insatser har dröjt. I dessa och liknande fall kan Försäkringskassan efter ansökan från den försäkrade, bevilja så kallad sjukpenning på fortsättningsnivån. Denna betalas med 75 procent av den sjukpenningsgrundande inkomsten (SGI), (SFB 27 kap. 24 §).

Om en försäkrad har en allvarlig sjukdom lämnas dock fler dagar med sjukpenning på normalnivån även efter de 364 dagarna. Efter att en arbetstagare har fått sjukpenning under 364 dagar krävs att arbetstagaren ansöker om sjukpenning på fortsättningsnivån eller flera dagar med sjukpenning på normalnivån hos Försäkringskassan för att ersättning ska betalas ut. Med stöd av 7 kap. 6 § 3 stycket villkorsavtalet har arbetsgivaren rätt att begära att arbetstagaren styrker att sjukpenning faktiskt betalas ut från Försäkringskassan, för att sjukpenningtillägg ska utgå. Sjukpenningtillägg ska endast betalas när sjukpenning på normalnivån, sjukpenning på fortsättningsnivån, förebyggande sjukpenning eller rehabiliteringspenning betalas ut. I annat fall betalas ingen ersättning från arbetsgivaren.

Ytterligare information om sjuklönebestämmelser etc. finns i Arbetsgivarverkets skrift Om sjukfrånvaro och rehabilitering - En vägledning för statliga arbetsgivare.

Lokalt avtal kan slutas om att retroaktiva lönehöjningar ska få genomslag även för den som är sjukledig.

till 7 kap. 2 § Sjukanmälan och skriftlig försäkran

Försäkran genom egenrapportering i datalönesystem likställs med skriftlig försäkran.

till 7 kap. 3 § Läkarintyg och tandläkarintyg

Observera att det är arbetsgivaren som under sjuklöneperioden bedömer om en arbetstagare har rätt till sjuklön. Om en arbetsgivare anser att det finns särskilda skäl för det kan han eller hon enligt 7 kap. 3 § besluta om så kallat förstadagsintyg. Med särskilda skäl avses samma grunder som Försäkringskassan tillämpar. Vilka grunder som Försäkringskassan tillämpar framgår bland annat av publikationen Försäkringskassans Vägledning 2004:2.

Ett exempel på när arbetsgivaren kan kräva läkarintyg är när det finns anledning att misstänka att arbetstagare sjukskriver sig som en missnöjesyttring istället för att delta i en strejk som är otillåten enligt lag eller avtal.

till 7 kap. 4 §, 4 a § och 6 § Sjuklön (dag 1-14) och sjukpenningtillägg

Den 1 januari 2019 ändrades lag (1991:1047) om sjuklön. Den tidigare karensdagen ersattes från detta datum med ett karensavdrag.

Karensavdraget definieras i avtalet som 3,68 % av aktuell månadslön samt 0,38 procent av sådana rörliga tillägg som ingick i sjuklönen. Detta motsvarar sjuklönelagens karensavdrag om 20 % av den sjuklön som arbetstagaren genomsnittligen beräknas få under en vecka.

3,68 procent relaterar till 80 procent av en aktuell arbetsdagslön d.v.s. 20 % av en veckas sjuklön. De 0,38 procent av rörliga tillägg motsvarar 20 % av en genomsnittlig veckas rörliga tillägg.

Sjukfrånvaro hanteras från den 1 januari 2019 enligt nedan.

- Avdrag görs för sjukfrånvaron enligt kapitel 6.
- Sjuklönen beräknas för hela frånvarotiden under sjuklöneperioden (dag 1-14) enligt 7 kap. 4 §.
- Den framräknade sjuklönen minskas med karensavdraget enligt 7 kap. 4 a §.

Helt karensavdrag ska göras oavsett längden eller omfattningen av sjukfrånvaron. Det bör dock observeras att karensavdraget totalt aldrig kan vara större än vad som utan karensavdrag skulle ha lämnats i form av sjuklön under den aktuella sjuklöneperioden.

Den som återinsjuknar inom fem kalenderdagar ska inte vidkännas ytterligare karensavdrag om helt avdrag gjorts vid den tidigare sjukfrånvaron, har inte helt karensavdrag kunnat göras ska resterande del av karensavdraget göras vid återinsjuknandet.

Till underlaget för beräkning av sjuklön respektive sjukpenningtillägg läggs ett procenttal av de rörliga lönetilläggen året före insjuknandeåret. Arbetstagaren får därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som han eller hon går miste om vid sjukfrånvaro.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i beräkningsunderlaget för sjuklediga på motsvarande sätt.

Råd till 8 kap. Lön under föräldraledighet

Allmänt

Lokalt avtal kan slutas om att retroaktiv lönehöjning i samband med lönerevision ska få genomslag även för den som är föräldraledig.

till 8 kap. 1 § Föräldrapenningtillägg

Arbetstagare som avses i första stycket är den som är den som omfattas av bestämmelserna i 11 kap. 4 § p. 1-4 SFB.

Se nyhetsbrevet Arbetsgivarverket informerar 2004-06-18 om ”Förenklad administration av föräldraledighet” som berör rätten till föräldrapenningtillägg. Där föreslås en lösning i syfte att förenkla den administrativa hanteringen av föräldrapenningtillägget. Detta måste i sådant fall regleras genom lokalt kollektivavtal.

till 8 kap. 2 § Föräldrapenningtilläggets storlek

Till underlaget för beräkning av föräldrapenningtillägg läggs ett procenttal av de rörliga lönetilläggen året före det år då föräldraledigheten börjar. Arbetstagaren får därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som arbetstagaren annars går miste om under föräldraledigheten.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i beräkningsunderlaget för föräldralediga på motsvarande sätt.

till 8 kap. 5 § Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

Antal dagar med tillfällig föräldrapenning gäller per arbetstagare och kalenderår, inte per barn. Antal dagar avser hela dagar. Partiellt uttag innebär att antalet tillfällen med tillfällig föräldrapenning kan bli fler än 10.

Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan finnas när till exempel en förälder (enligt SFB 13 kap. 30 §) beviljas fler dagar med tillfällig föräldrapenning för vård av ett allvarligt sjukt barn.

Råd till 9 kap. Lön under ledighet i övrigt

till 9 kap. 1 § Ledighet med lön

Ledighet enligt denna paragraf ges under förutsättning att läkarbesöket (motsvarande) behöver göras på arbetstid.

Exempel

En arbetstagare som är halvtidssjukskriven ordineras fysioterapi. Besöken hos fysioterapeut ”behöver” då inte ske på arbetstid utan bör normalt kunna förläggas på den lediga tiden.

Med besök hos företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral avses inte bara besök hos läkare utan även till exempel distriktssköterska, fysioterapeut, kurator eller barnmorska.

till 9 kap. 2 § Annan ledighet utan löneavdrag

Allmänt

Om arbetsgivaren beviljar arbetstagaren längre ledighet än som vid tillämpning av denna paragraf medför rätt till lön utan löneavdrag, ska denna ytterligare ledighet behandlas som ”annan ledighet”, dvs. löneavdraget ska beräknas enligt bestämmelserna i kap. 6.

Punkt a)

Rätten till sådan ledighet kan följa av lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Punkt d)

Denna punkt gäller inte ledighet som avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen eller någon annan arbetsplats för den som är facklig förtroendeman. I sådant fall gäller i stället avtalet om fackliga förtroendemän (FMA, SAV cirk 1984 A 39).

Punkten avser i första hand sådana uppdrag i centrala, regionala eller lokala arbetstagarorganisationer som anges i organisationernas stadgar och som arbetstagaren får genom val eller annars genom protokollfört beslut. Det kan till exempel handla om uppdrag som ordförande, sekreterare, kassör eller annan ledamot i styrelsen för central arbetstagarorganisation, förbund, avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund, uppdrag som ombud vid kongress, representantskap eller dyl., eller som revisor.

Punkten gäller endast när arbetstagaren utövar just den funktion som uppdraget avser, till exempel som ordförande vid styrelsens sammanträden. Arbetstagaren förutsätts styrka behovet av ledigheten till exempel genom att visa kallelsen till sammanträdet.

Råd till 10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

Allmänt

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands, 2001-11-15, (Centrala avtal 2005:5) har upphört att gälla för arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal då motsvarande bestämmelser nu har inarbetats i Villkorsavtal. De centrala parterna är överens om att denna inarbetning av bestämmelserna om ersättning vid utrikes tjänsteresa och förrättning inte i sig har syftat till några materiella förändringar.

till 10 kap. 1 § Vissa definitioner

Bestämmelserna om traktamente m.m. gäller endast vid flerdygnsförrättning medan bestämmelserna om resekostnadsersättning gäller för alla tjänsteresor.

En förrättning kan endast fullgöras i den egna anställningen. Om en arbetstagare är ledig från en anställning tills vidare för att ha en tidsbegränsad anställning på annan ort eller under viss tid nödgas ha dubbel bosättning vid tillträdande av en annan anställning är det sålunda i avtalets och inkomstskattelagens mening inte fråga om förrättning.

Med tjänsteresa avses inte bara resa mellan tjänstestället eller bostaden och förrättningsstället eller den tillfälliga bostaden utan även resa som en arbetstagare måste göra för att få nattlogi eller för att äta.

Tjänsteresa med tåg, flygplan eller fartyg och förrättning ombord på ett sådant färdmedel anses äga rum i Sverige, även om färdmedlet under en del av resan befinner sig utanför landets gräns, förutsatt att någon tjänstgöring inte fullgörs på ort utom landet.

Ett förrättningsställe måste ligga mer än 50 kilometer från såväl tjänstestället som bostaden för att traktamente ska kunna utges, eftersom ett område av 50 kilometer från bostaden likställs med den vanliga verksamhetsorten. Avståndet gäller närmaste färdväg.

till 10 kap. 2 § Grundläggande bestämmelser

Det kan bero på många faktorer om övernattning på eller i närheten av förrättningsorten ska anses vara påkallad. Avgörande kan vara avståndet till bostaden, bortovarons längd över dagen, arbetstidens förläggning under dygnet, väglaget vid resa med bil, om det finns möjlighet till dagpendling, om det är fråga om förrättning under några få dagar eller under en längre tid. Någon tids- eller avståndsgräns för när övernattning ska anses vara påkallad finns dock inte utan detta får avgöras från fall till fall. I tveksamma fall bör myndigheten vid planläggningen av förrättningen klargöra om den anser att förrättningen inte föranleder övernattning.

Om en förrättning fullgörs under sådana förhållanden att det inte är någon tvekan om att övernattning på eller i närheten av förrättningsorten är påkallad, innebär bestämmelserna i 10 kap. 2 § andra stycket första meningen att arbetstagaren får ersättning enligt det alternativ som han eller hon väljer. Väljer arbetstagaren att dagpendla utges endast resekostnadsersättning enligt avtalet.

Observera att den bedömning som ska göras bara ska avse hur lång färdväg och bortovaro förrättningen föranleder och alltså inte valet av färdmedel.

Förrättning inom den vanliga verksamhetsorten bör normalt inte medföra övernattning utom bostaden. Om en viss förrättning bedöms medföra övernattning inom verksamhetsorten, måste arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren logi så att denne inte drabbas av någon kostnad härför. Kostnaden för logi ska bokföras som om arbetsgivaren själv betalat räkningen och ska således inte tas upp på arbetstagarens reseräkning.

Bestämmelser om annan ersättning vid förrättning i vissa fall finns i 11 kap. 4 och 5 §§.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 10 kap. 11 §.

till 10 kap. 3 - 7 §§ Resekostnadsersättning

Traktamente m.m.

Ersättningarna enligt 10 kap. 3-7 §§ är kopplade till de avdragsgilla beloppen i inkomstskattelagen och är därmed skattefria.

Observera att ersättningsbelopp som överstiger de avdragsgilla beloppen är att betrakta som lön oavsett vad man kallar dem (till exempel ”förhöjt traktamente”, ”bilersättning”, ”restidstillägg” eller ”förrättningstillägg”) och därmed är skattepliktiga och belagda med arbetsgivaravgifter.

Frågan om rätt till viss standard i fråga om färdmedel vid tjänsteresa är inte centralt reglerad i Villkorsavtal.

till 10 kap. 6 § Inrikes tjänsteresa

De maximala skatteavdragen för ökade levnadskostnader vid inrikes tjänsteresor framgår av 12 kap. inkomstskattelagen. Mer information finns på Skatteverkets webbplats: www.skatteverket.se. Maximibeloppet för varje hel dag (= helt dagtraktamente vid inrikes tjänsteresor) är 0,5 procent av prisbasbeloppet. Beloppet avrundas till närmaste tiotal kronor.

Med logi under de 30 första dygnen av en flerdygnsförrättning avses i normalfallet enkelrum med dusch och toalett på rummet om sådan standard finns att tillgå på orten.

Rätten att göra avdrag för styrkt logikostnad finns under hela den tid en förrättning varar. För tid efter 30 dygnet ska ersättning för logikostnad bytas ut mot nattraktamente om inte arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattraktamentet.

till 10 kap. 7 § Utrikes tjänsteresa

Normalbeloppen för dagtraktamente vid utrikes tjänsteresor framgår av 12 kap. Inkomstskattelagen.

Råd till 11 kap. Flyttersättning och ersättning för annan resa än tjänsteresa

till 11 kap. 1 § Villkor för flyttersättning

Om en arbetstagare efter egen önskan går över till en anställning utanför myndigheten eller myndighetsområdet och därigenom byter arbetsort, kan arbetstagaren få flyttersättning endast om den nya arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det.

till 11 kap. 2 § Flyttersättning i vissa fall

Med anställning för bestämd tid avses även anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt.

till 11 kap. 4 och 5 §§

Om en arbetstagare enligt 4 § eller med stöd av arbetsgivarbeslut enligt 5 § har rätt till resekostnadsersättning för

- resa till och från den vanliga verksamhetsorten eller familjens vistelseort under pågående förrättning eller
- resa vid uppehåll i förrättningen på grund av semester

betalas inte dagtraktamente under de tjänstgöringsfria dygnen i samband med sådan resa.

Råd till 12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

Allmänt

Avtal kan slutas som innebär att arbetstagarna avstår från förmåner enligt detta kapitel och att motsvarande medel till exempel används i det lokala arbetsmiljö- och företagshälsovårdsarbetet.

till 12 kap. 2 § Apotekskort/högkostnadskort

Högkostnadsskyddet är uppdelat i två delar, ett för läkemedel och ett för öppen hälso- och sjukvård. Kravet att visa upp registrering i ett apotekskort eller högkostnadskort för öppen hälso- och sjukvård för att få ersättning, gäller givetvis endast i fråga om sådan vård som får registreras enligt gällande bestämmelser.

till 12 kap. 3 § Särskilda skäl

Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan finnas exempelvis när arbetsgivaren anser det angeläget från verksamhetssynpunkt att en arbetstagare snabbt kan återgå i arbete och detta förutsätter att arbetstagaren får behandling hos en kiropraktor, naprapat (motsvarande) eller att en arbetstagare får ersättning för taxiresor till och från arbetsplatsen utöver sådan ersättning från Försäkringskassan. Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan vidare finnas exempelvis när en arbetstagare genomgår behandling vid Svenska psoriasisförbundets anläggningar, dock endast i den mån kostnaden motsvarar kostnaden för behandling hos fysioterapeut (se 12 kap. 5 §).

till 12 kap. 5 § Fysioterapi

Med remiss av läkare likställs annat läkarintyg som visar att fysioterapi är erforderlig.

Råd till 13 kap. Särskilda villkor

Innehav av flera anställningar till 13 kap. 1 § Grundregler

Villkorsavtalets regler om rätt att samtidigt ha flera anställningar gäller endast sådana anställningar som omfattas av Villkorsavtalet eller Villkorsavtal-T.

Om en arbetstagare vill vara ledig för att ha en anställning enligt ett annat statligt avtal (till exempel AVA eller AVA-T) eller en kommunal eller privat anställning (till exempel en anställning hos ett statligt bolag), får ledighetsfrågan prövas enligt 10 b § i tjänstledighetsförordningen (1984:111).

till 13 kap. 2 § Ledighet ska beviljas

Med ”en annan anställning” avses en eller flera sammanhängande anställningar för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Längre ledighet kan dock beviljas om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det. Tvåårsbegränsningen gäller inte heller vissa anställningar inom bl.a. universitets- och högskoleområdet som får tidsbegränsas för längre tid.

Rätten till ledighet enligt denna paragraf gäller endast rätt till hel tjänstledighet från innevarande anställning. Arbetstagaren kan därmed inte med stöd av denna paragraf hävda rätt till partiell tjänstledighet för att pröva annan anställning.

Kopplingen till uppsägningstiden innebär att en arbetstagare med längre anställningstid än ett år ska underrätta arbetsgivaren 2 månader innan han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet.

till 13 kap. 7 § Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall

Begreppet ”arvodesanställning” är borttaget som en markering av att det inte gäller en speciell anställningsform. Här avses istället vissa typer av arbetsuppgifter som kan motivera särskilda anställningsvillkor.

till 13 kap. 10 och 11 §§ Bisysslor

Det är arbetsgivaren som beslutar om tillåtligheten av konkurrensbisyssla. Avseende chef för myndighet som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet beslutar dock regeringen.

I Arbetsgivarverkets skrift Bisysslor (2012) avsnitt 3 behandlas frågor om arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor.

Råd till 14 kap. Uppsägning m.m.

till 14 kap. 3 § Uppsägning från arbetsgivarens sida

Bestämmelserna om uppsägningstider i 14 kap. 2 och 3 §§ gäller endast arbetstagare med ”anställning tills vidare”. Med sådan anställning avses även avtalad ”anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt”.

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd haft en eller flera anställningar som omfattas av avtalet.

Uppsägningstiden både från arbetstagarens och från arbetsgivarens sida varierar beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd (övergångsvis gäller ålder vid uppsägning från arbetsgivarens sida enligt 11 § 2 stycket LAS i dess lydelse före den 1 januari 1997).

Beräkningsgrunden för uppsägningstidens längd (dvs. anställningstid i stället för ålder) enligt LAS 11 § 2 stycket gäller endast för anställningsavtal som har ingåtts den 1 januari 1997 eller senare. De äldre reglerna i LAS om uppsägningstid kan således för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 komma att gälla under mycket lång tid. Olika regler kommer att gälla för olika arbetstagare beroende på när anställningsavtalet har ingåtts.

Av 9 och 10 §§ LOA (lagen om offentlig anställning) framgår att en uppsägning ska vara skriftlig för att vara giltig. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida måste även lagen om anställningsskydd (LAS) och Avtal om omställning beaktas.

Inga uppsägningstider aktualiseras i fråga om provanställning, då det ligger i denna anställnings natur att den ska kunna avbrytas när som helst under prövotiden av endera parten utan angivande av skäl. Se LAS 31 § angående arbetsgivarens skyldigheter.

till 14 kap. 4 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning

Föreskriften om skyldighet för en arbetstagare att säga upp sig, när han eller hon går över till en anställning vid en annan myndighet och inte ska vara ledig från den tidigare anställningen, är en ordningsföreskrift. I denna situation upphör nämligen den tidigare anställningen, om anställningarna inte får förenas, utan särskild åtgärd, även om arbetstagaren skulle försumma uppsägningsskyldigheten enligt 14 kap. 4 § första stycket (se 11 § LOA).

Att någon uppsägningsskyldighet inte föreligger vid övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde framgår av andra stycket. Även i denna situation upphör den tidigare anställningen utan särskild åtgärd.

Arbetsgivarnyckeln

Arbetsgivarnyckeln är inte en del av kollektivavtalet. Den bygger istället på ett beslut av Arbetsgivarverket.

Se även Regeringens arbetsgivarnyckel i förordningen (1996:1524).