AB 25

Allmänna bestämmelser

I LYDELSE 2025-04-01

Innehåll

Förkortningar ... 3
Kap. 1 Inledande bestämmelser ... 5
§ 1 Inledning ... 5
§ 2 Tillämpningsområde ... 6
Kap. 2 Anställningen ... 7
§ 3 Intyg om arbetsförmåga ... 7
§ 4 Anställningsform ... 7
§ 5 Sysselsättningsgrad ... 9
Kap. 3 Under anställningen ... 11
§ 6 Allmänna åligganden ... 11
§ 7 Utbildning m.m. ... 11
§ 8 Bisysslor ... 12
§ 9 Hälsoundersökningar ... 12
§ 10 Avstängning m.m. ... 13
§ 11 Disciplinpåföljd ... 14
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning ... 15
Kap. 4 Arbetstid ... 17
§ 13 Arbetstid ... 17
§ 14 Flexibel arbetstid ... 22
Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar ... 25
§ 15 Avlöningsförmåner ... 25
§ 16 Löneform ... 25
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall ... 26

§ 18 Lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning 28
§ 19 Samordning 29
§ 20 Övertid m.m. 30
§ 21 Obekväm arbetstid 32
§ 22 Jour och beredskap 37
§ 23 Förskjuten arbetstid 40
§ 24 Färdtid 42
Kap. 6 Ledighetsförmåner 44
§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser 44
§ 26 Ledighet för studier 44
§ 27 Semester 44
§ 28 Sjukdom m.m. 52
§ 29 Föräldraledighet 55
§ 30 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret 57
§ 31 Offentliga uppdrag 57
§ 32 Enskilda angelägenheter 58
Kap. 7 Avslut av anställningen 59
§ 33 Uppsägningstid m.m. 59
§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid 60
§ 35 Turordning och företrädesrätt 61
Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser 64
§ 36 Personalbostad 64
§ 37 Ersättning från tredje man m.m. 64
§ 38 Flyttningsersättning 65
§ 39 Avtalsförsäkringar m.m. 65

Förkortningar

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

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

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

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

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

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

Innan ett lokalt kollektivavtal träffas ska en analys göras i syfte att klargöra hur ett sådant avtal påverkar verksamheten, ekonomin, möjligheterna att bemanna och arbetstagares arbetsmiljö.

Vid träffande av kollektivavtal ska följande beaktas:

- Ange vilken bestämmelse/moment i HÖK/AB som den lokala avvikelsen stödjer sig på
- Syftet med avvikelsen och vad den innebär
- Vilken/vilka verksamheter, yrkesgrupp och/eller arbetstagare som omfattas
- Avtalets giltighetstid och uppsägningstid
- Ange vad som gäller vid uppsägning eller omreglering av avtalet
- Om avtalet innehåller värden behöver det beskrivas om, och i så fall hur, dessa värden ska räknas upp över tid samt hur eventuell återväxling ska hanteras/beräknas
- Ange om uppföljning ska ske och i så fall hur.

§ 2 Tillämpningsområde

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

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

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

Kap. 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

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

§ 4 Anställningsform

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

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

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett prövobehov. Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet, vilket innebär att generell tillämpning av provanställning inte är möjlig. Provanställningen kan, utan särskilda skäl, avbrytas före prövotidens utgång med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas snarast, dock senast 2 veckor före prövotidens utgång.

Anmärkningar

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

2. Om arbetstagaren under prövotiden varit frånvarande i sådan betydande omfattning att arbetsgivarens behov av att pröva arbetstagaren inte har kunnat tillgodoses på grund av sådan frånvaro får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga prövotiden. Prövotiden får förlängas som mest med en period som motsvarar frånvaron. Inför förlängning av provanställningen ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd arbetstagarorganisation.

3. För det fall arbetsgivaren lämnar besked senare än vad som anges i sista stycket, ska arbetsgivaren utge ersättning till arbetstagaren med ett belopp som motsvarar daglön för 14 kalenderdagar. I detta inkluderas daglön för återstående kalenderdagar i anställningen.

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

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

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare

börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

En vikarie kan vara anställd parallellt med ordinarie arbetstagare under som längst 2 veckor i syfte att möjliggöra överlämning och introduktion om inte lokala parter enas om annat.

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

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

d) För arbete i projektform, projektanställning, kan anställning ingås för en tidsperiod om upp till 4 år. En projektanställning övergår inte till en tillsvidareanställning enligt § 4 mom. 4.

Anmärkningar

1. Projekt som kan föranleda projektanställning förutsätter en tydlig avgränsning i tid samt extern finansiering och/eller finansiering genom avskilda budgetmedel hos arbetsgivaren.

2. En ny projektanställning kan ingås tidigast 365 dagar efter att en tidigare projektanställning avslutats.

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

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

Om en arbetstagare efter avslutad projektanställning erhåller en särskild visstidsanställning eller en vikariatsanställning ska tiden i projektanställning tillgodoräknas som anställningstid för konvertering enligt 5 a § LAS.

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

Anmärkningar

1. Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).

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

3. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.

4. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 5 och 5 a §§ lagen om anställningsskydd.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

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

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

§ 5 Sysselsättningsgrad

Mom. 1 Arbetsgivare bör verka för att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

Mom. 2 För arbetstagare som är deltidsanställd och som har anmält intresse om höjd sysselsättningsgrad gäller följande.

a) När arbetstiden höjs ska heltidsarbete eftersträvas.

b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

Anmärkningar

1. Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).

2. Om en sådan överenskommelse inte träffas avses med arbetsställe inom region, vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan arbetsgivare den organisatoriska enhet eller enheter som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning.

3. Detta moment gäller inte om deltidsanställning är en följd av delpension, för arbetstagare som uppbär sjukersättning eller om arbetstagaren uppnått den ålder som reglerar rätten att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

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

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

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

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

Anmärkningar

1. Om arbetstagare har giltiga skäl att inte byta schema eller förskjuta arbetstiden, att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid eller fullgöra jour eller beredskap ska hänsyn tas till det.

2. Arbetstagare är inte skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren längre tid än 6 månader per kalenderår eller i en följd.

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

Mom. 3 En arbetstagare kan vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet då detta aktiverats.

Anmärkningar

1. Om arbetstagare i ett visst fall har giltiga skäl att inte arbeta enligt Krislägesavtalet ska hänsyn tas till det.

2. Om arbetstagare beordras att utföra arbete på annan ort än där man normalt arbetar ska arbetsgivaren överlägga med berörd lokal arbetstagarorganisation.

§ 7 Utbildning m.m.

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

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

ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Utbetald ersättning är semesterlönegrundande.

§ 8 Bisysslor

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

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,

b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Anmärkning

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

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

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

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

§ 9 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

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

Anmärkning

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

Övriga hälsoundersökningar

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

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

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

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

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

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

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

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

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

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

Medicinska skäl

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

Mom. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig

myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

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

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

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

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

Anmärkning

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

§ 11 Disciplinpåföljd

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

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

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

Anmärkningar

1. Omregleringen ska göras utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

2. En arbetstagare, vars anställningsvillkor omreglerats enligt momentet och vars sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt, ska ges tillfälle att på nytt få sina anställningsvillkor omreglerade om arbetsgivaren prövar att så är möjligt.

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

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

a x (1 - b) = c

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

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

c = den nya sysselsättningsgraden.

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

Mom. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om

anställningsskydd (LAS) eller § 33 mom. 1 och 2 föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

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

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

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

Genomsnittlig arbetstid

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

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

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

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

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

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

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 Förläggning av ordinarie arbetstid ska vid behov anges i schema som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisationen. Schemat ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar innan det börjar gälla. Av schemat ska för-

läggningen av ordinarie arbetstid och viloperioder framgå samt klockslag för när 24-timmarsperiod för dygnsberäkning inleds.

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

Anmärkning

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

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

Arbetsgivaren bör förlägga en sammanhållen arbetstid om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra. Undantag kan endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet. Undantaget kan endast tillämpas vid kombination av arbete och jour. Arbetspass och jourpass kan endast förläggas i direkt anslutning till varandra i undantagsfall om det föreligger särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila vilken följer av en skyddslagstiftning och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Den sammanlagda arbetstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Anmärkning

Det är inte möjligt att kombinera undantaget ovan med förläggning enligt mom. 8 a) för en arbetstagare under en och samma beräkningsperiod.

Arbetsgivaren ska begära MBL-förhandling inför ett beslut i verksamheten om införande eller förändring av förläggning som innebär att arbetstid förläggs så att arbetspass och jourpass ligger i direkt anslutning till varandra enligt ovan eller vid 9 timmars planerad förläggning med kortare dygnsvila enligt mom. 8 a).

Mom. 6 Vid förläggning av ordinarie arbetstid kan upp till +/- 11 timmar föras mellan beräkningsperioder.

Anmärkningar

1. Tillämpning av denna bestämmelse förutsätter en beräkningsperiod om minst 4 veckor.

2. Bestämmelsen avser arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd vardag såväl som sön- och helgdag.

3. Det är av vikt att dialog förs mellan arbetsgivare och arbetstagare om arbetstidsförläggningen för att tillvarata såväl arbetstagarens som verksamhetens behov.

Avvikelser från ATL

Mom. 7 Oavsett vad som anges i ATL

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

Anmärkning

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

b) anses studieledighet inte som arbetad tid,

c) vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid dras av från redan registrerad övertid. Avräkning av kompensationsledighet mot arbetad tid kan ske per kalenderår,

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

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

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

g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

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

h) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

i) kan beredskap enligt kollektivavtalet RiB förläggas under en arbetstagares veckovila. Sker aktivt arbete under beredskapen som bryter vecko- eller dygnsvilan ska arbetstagaren ges kompenserande vila,

j) anses ett arbetspass vara ett nattpass om minst 3 timmar av den ordinarie arbetstiden är förlagda mellan kl. 22.00–06.00.

Dygnsvila

Mom. 8 Arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Dygnsviloreglerna är ett skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Undantag kan därför endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet.

a) En arbetstagares dygnsvila kan i undantagsfall förkortas till som lägst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid om det finns särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila, vilken följer av en skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande.

b) En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord. Arbetsgivaren ska vid oförutsedd händelse meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan kommer att förläggas.

Anmärkningar

1. Arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljöskäl, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass istället för den därpå följande dygnsvilan.

2. Om ytterligare en oförutsedd händelse inträffar innan arbetstagaren har fått kompenserande vila för tidigare oförutsedd händelse ska vila motsvarande minskad dygnsvila förläggas sammanhängande med den efterföljande dygnsvilan.

3. Om en oförutsedd händelse inträffar i direkt anslutning till två arbetsperioder som ligger i anslutning till varandra enligt mom. 5 har arbetstagaren rätt till kompenserande vila för den oförutsedda händelsen. Vilan ska då vara dubbelt så lång som den tid det aktiva arbetet på grund av den oförutsedda händelsen varade.

Vid beredskap ska kompenserande vila för aktivt arbete som bryter dygnsvilan förläggas så snart som möjligt och vara sammanhängande, dock senast inom 14 kalenderdagar. Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila i enlighet med mom. 8 b) under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

Mom. 9 En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid förläggning av ordinarie arbetstid i samband med allmänna val och nationella folkomröstningar. Möjligheten till avvikelse omfattar enbart arbetstagare med arbetsuppgifter direkt kopplade till valet eller den nationella folkomröstningen som nödvändigtvis måste utföras i syfte att säkerställa att valet kan genomföras på ett effektivt och rättssäkert sätt. Avvikelsen kan tillämpas för planerad arbetstid som påbörjas tidigast kl. 06.00 på valdagen/dagen för den nationella folkomröstningen och avslutas senast kl. 06.00 dagen efter. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 10 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från

a) har upphört att gälla,

b) 8 och 8 a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,

c) 10 och 10 a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,

d) 13 § ATL om nattvila,

e) 14 § ATL om veckovila,

f) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster och

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 6, anmärkningen till mom. 7 g) och mom. 7 a) samt mom. 7 h).

Det är inte möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse avseende dygnsvila och alternerande arbetstidsförläggning vare sig med stöd av mom. 5 och mom. 8 eller 13 § ATL samt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Lokal avvikelse är ogiltig i den delen.

Personalpool

Mom. 11 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bilaga D.

§ 14 Flexibel arbetstid

Mom. 1 Arbetsgivaren beslutar om flexibel arbetstid ska tillämpas i organisationen, på vilka arbetsplatser och i vilken omfattning. Innan sådant beslut fattas genomförs överläggningar med berörda arbetstagarorganisationer.

Kollektivavtal träffas om följande.

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

Mom. 2 Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller § 13.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarens dygnsvila och veckovila inte inskränks samt att jourtid, övertid och mertid antecknas.

Definitioner och förutsättningar

Mom. 3 I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande.

Normaltid innebär den avtalsenliga ordinarie arbetstidens längd och förläggning när flexibel arbetstid inte tillämpas. Den avtalsenliga genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår är oförändrad vid tillämpning av flexibel arbetstid.

Anmärkning

Flextidssystem medför inte att den totala ordinarie arbetstiden ökar eller minskar.

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

Flextid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid. Arbetstagaren kan inte använda flexmöjligheten om arbete beordras under flextid vid det tillfället.

Totalramen är den yttre ram från flextidens början till flextidens slut då arbetstagaren kan utföra arbete under en arbetsdag.

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

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

Flextidssaldo som ryms inom fastställda ramar vid avstämningsperiodens slut, överförs till nästa avstämningsperiod.

Flextidssaldo som vid avstämningsperiodens slut ligger utanför de ramar som fastställts i det lokala kollektivavtalet, ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande om inte överenskommelse görs om annat.

Minussaldo som överstiger de maximimått avseende minussaldo som fastställts ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen per timme. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall respektive på grund av beordrat arbete på flextid, ska minussaldo föranleda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertids-kompensation enligt mom. 5.

Anmärkningar

1. För deltidsanställd arbetstagare uppräknas lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid och för timavlönad med aktuell timlön.

2. Löneavdrag och utbetalning för minus- respektive plussaldo som inte får överföras, ska hanteras vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstateras.

Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro

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

Övertidskompensation

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

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

b) För i förväg beordrat arbete under flextid, som ligger utanför normaltid, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagaren under avstämningsperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd

normaltid. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

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

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

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

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

Anmärkningar

1. Om möjligt ska utbetalningsdagar för nästkommande kalenderår fastställas senast i december månad.

2. Om utbetalningsdag har fastställts till bestämt datum varje månad gäller följande.

a) Inträffar fastställd utbetalningsdag på sön- eller helgdag, ska avlöningsförmåner utbetalas andra vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.

b) Inträffar fastställd utbetalningsdag på dag före sön- eller helgdag, ska avlönings förmåner utbetalas första vardagen före den fastställda utbetalningsdagen.

3. Arbetstagarorganisation kan påkalla lokal förhandling om angivna utbetalningsdagar.

§ 16 Löneform

Månadslön

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

Anmärkning

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

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

Timlön

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

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

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

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

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

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

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

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

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

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

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

Anmärkningar

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.

2. Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.

3. Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.

4. Vid ledighet del av enstaka dag ska löneavdrag göras med 1/165 av arbetstagarens månadslön för varje frånvarotimme med undantag för ledighet på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning. Är arbetstagaren deltidsanställd ska lönen först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

5. För arbetstagare som omfattas av detta avtal och samtidigt har en anställning enligt kollektivavtalet RiB ska löneavdrag göras först från och med den andra timmen i samband med insatser som föranletts av larm.

Karensavdrag

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

a) För tillsvidareanställd arbetstagare samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning och fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

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

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

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

Anmärkning

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

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

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

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

Anmärkning

Vid ledighet enligt § 28, ska § 17 mom. 4 a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande formel

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

a = fast kontant lön vid heltid

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

§ 18 Lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning

Lägerverksamhet

Mom. 1 Med lägerverksamhet avses aktiviteter och resor inom förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, skola och daglig verksamhet för äldre och för personer med funktionsnedsättning.

Arbetsgivaren klargör grunder och villkor för verksamheten innan den påbörjas. Undantag från denna princip kan enbart ske om arbetsgivaren har särskilda skäl för det. Exempel på sådant som ska klargöras är bland annat arbetstidens förläggning, vilken ersättning som ska utges och vad arbetstagaren har för ansvar.

Mom. 2 För varje tjänstgöringsdygn som påbörjats under vilket övernattning ägt rum får arbetstagare ersättning med i ett för allt

fr.o.m. 2025-04-01	fr.o.m. 2026-04-01
443 kronor	456 kronor

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

Vid lägerverksamhet med övernattning gäller inte §§ 20, 22 och vad avser § 21 tid utöver normalt arbetstidsschema.

För fullgjort aktivt arbete utöver ordinarie arbetstid utges tidskompensation timme för timme.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 3 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal avseende avvikelse från denna bestämmelse vid lägerverksamhet.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att tillämpa mom. 2 för tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattning, utvidga vad som avses med tillfälligt utflyttad verksamhet, samt göra avvikelse från mom. 2.

Anmärkning

Med tillfälligt utflyttad verksamhet avses enbart sådan rehabilitering och/eller rekreation genom resor och/eller aktiviteter inom äldreomsorg, funktionshinderområdet, psykiatri och omsorgsverksamhet där verksamheten förutsätter en total förläggning av antingen arbetstid eller kombination av arbetstid och jour/beredskap.

§ 19 Samordning

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

a) Ersättning enligt socialförsäkringslagstiftningen, annan lag, förordning eller liknande bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust.

b) Försäkring som bekostats av arbetsgivaren.

c) Arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

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

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

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

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

a) ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,

b) arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken (SFB) eller motsvarande i annan lag eller förordning,

c) ersättning enligt AGS-KL eller TFA-KL.

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

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

§ 20 Övertid m.m.

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 För övertidsarbete enligt ovan under 2 timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid, enkel övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 1 ½ timmes ledighet eller med ersättning enligt mom. 3. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning enligt mom. 3.

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

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

Anmärkningar

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

2. Arbetstagare som, till följd av tidsomställningen vid övergång från sommartid till normaltid (vintertid), arbetar en extra timme under sitt ordinarie nattarbetspass ska ersättas med enkel övertid.

Mom. 3 Övertidskompensation utges per timme enligt följande.

Enkel övertid	180 %	av	$\frac{\text{månadslönen}}{165}$
Kvalificerad övertid	240 %		

Anmärkning

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

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

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

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

Flexibel arbetstid

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

Personalpool

Mom. 6 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare med stöd av reglering i HÖK.

a) Arbetsgivare och arbetstagare med fast kontant lön kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. I samband med sådan överenskommelse ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. I sådant tydliggörande ingår en uppskattning av omfattningen av det eventuella övertidsarbetet. Andra omständigheter kan också behöva tydliggöras, exempelvis under vilka förutsättningar överenskommelsen kan sägas upp.

Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

b) Arbetsgivare och arbetstagare kan även träffa överenskommelse om avvikelse från mom. 3 andra stycket avseende ersättning för övertidsarbete i form av ledighet.

§ 21 Obekväm arbetstid

Mom. 1 gäller fr.o.m. 2025-04-01

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

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

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

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

O-tilläggstid	**Kr/tim** **fr.o.m.** **2025-04-01**
1. O-tilläggstid A	126,90
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk. – Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen. – Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.	
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till	152,30
Anmärkning Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.	
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)	66,10
– Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag. – Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.	

– Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen.	
– Tid från kl. 17.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid ovan.	
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till	76,00
3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	56,70
– Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.	
4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	25,60
– Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.	

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

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

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

Mom. 1 gäller fr.o.m. 2026-04-01

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

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

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

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

O-tilläggstid	**Kr/tim fr.o.m. 2026-04-01**
1. O-tilläggstid A	130,70
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.	
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till	156,90
Anmärkning Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.	
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)	68,10
– Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.	

– Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

– Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen.

– Tid från kl. 17.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid ovan.

Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till 78,30

Anmärkningar

1. Under tid från kl. 22.00-06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg med 30 procent.

2. Höjningen med 30 procent är inte avsedd att läggas på de högre ersättningsnivåer som i vissa fall utges lokalt och som redan har ett värde som överstiger nivå enligt anmärkningen.

3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B) 58,40

– Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B) 26,40

– Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

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

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

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

Flexibel arbetstid

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

Personalpool

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Redan träffade lokala kollektivavtal gäller om inte annat överenskoms mellan lokala parter.

§ 22 Jour och beredskap

Mom. 1 Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig. Arbetsgivarens val mellan förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap ska göras med hänsyn till förväntat behov och frekvens av inställelse.

Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskoms med företrädare för arbetstagarorganisation.

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

Anmärkning

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

Jourtjänstgöring

Mom. 2 Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

Mom. 3 Ersättning för jour utges enligt följande.

	% av timlönen	**Ledig tid**
Där arbetstagaren har beordrats jour		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	30 %	17 min
för tid därutöver under kalendermånaden	59 %	35 min

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

Anmärkning

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

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

För jour eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska er-sättning enligt ovan höjas med 110 procent.

a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.

b) Tid från kl. 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

e) Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.

f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

Beredskapstjänstgöring

Mom. 4 Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete. Verksamhetens behov styr vilka krav som ställs på arbetstagaren under beredskapen.

Anmärkning

Vid förläggning av beredskap ska regler om veckovila beaktas

Mom. 5 Ersättning för beredskap utges enligt följande

	% av timlönen	**Ledig tid**
Där arbetstagaren har beordrats beredskap		
för tid, som uppgår till högst 125 timmar under kalendermånaden	14 %	8 min
för tid därutöver under kalendermånaden	28 %	17 min

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

Anmärkning

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

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

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

a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.

b) Tid från kl. 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

e) Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.

f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

Mom. 6 När beredskap bryts för aktivt arbete och arbetstagaren ska inställa sig på av arbetsgivaren anvisad arbetsplats ersätts restiden som aktivt arbete men utgör inte arbetad tid enligt ATL.

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

Anmärkning

Ersättning utges endast för tid som är försvarlig med hänsyn till förutsättningarna

Allmänt om jour och beredskap

Mom. 7 För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fast ställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Mom. 8 Om en arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

Mom. 9 Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

§ 23 Förskjuten arbetstid

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

Anmärkning

Då tillsägelse om förskjutet arbetspass lämnas samma dygn som arbetspasset ska starta utges ersättning enligt § 20 för det nya passet. Det gäller även nattpass som startar samma dag som tillsägelse ges men hänförs till efterföljande dygn.

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

Mom. 2 Tillägg till lönen enligt nedan utges under 14 dagar från tillsägelsen för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle varit fritid.

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

Anmärkning

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

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

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

Anmärkning

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

Under de 7 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

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

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

Personalpool

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

§ 24 Färdtid

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

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
% av timlönen	53 %	80 %

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

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

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

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

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

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

§ 26 Ledighet för studier

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

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

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

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

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

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

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 5000 kronor. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 3000 kronor.

Anmärkningar

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.

2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

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

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

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

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

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

Mom. 6 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än

betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

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

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

Beräkning av semesterledighet

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

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

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

Anmärkning

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

Beräkning av semesterledighet del av dag

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

Förläggning av semesterledighet

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

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

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

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

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

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

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

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Anmärkning

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

Beräkning av semesterlön

Mom. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17–17 b §§ SemL,

b) ledighet med lön eller del av lön dock lägst lön motsvarande 40 procent av den för motsvarande heltidsanställd gällande lönen och

c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

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

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen. Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

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

Från och med 2025-04-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 23 491 kronor per månad. Från och med 2026-04-01 är beloppsgränsen 24 196 kronor.

Anmärkning

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

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

5,21 % x (a - b)

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

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

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

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

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

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

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

Från 2025-04-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 142,40 kronor ersättning enligt följande. Från och med 2026-04-01 är beloppsgränsen 146,60 kronor.

Arbetstagare som under intjänandeåret	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme		
	Grundbelopp Kr/timme		Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
	Fr.o.m. 2025-04-01	**Fr.o.m. 2026-04-01**	
är under 40 år	17,10	17,60	–
fyller 40–49 år	17,10	17,60	2,88 %
fyller 50 år eller mer	17,10	17,60	3,36 %

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

Semesterledighet del av dag

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

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

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

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

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

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

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

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

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

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30.

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

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

Återbetalning av semesterlön

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

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 21

a) För kommun, region, kommunalförbund samt akutsjukhus som är anslutet till Sobona gäller

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

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

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

§ 28 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

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

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

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

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

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

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

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

Anmälan

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

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

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

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

Sjuklön

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

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

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

a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,

b) har upphört att gälla,

c) har upphört att gälla,

d) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,

e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och

f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

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

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

Anmärkningar

1. Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt SFB.

2. Sjuklön enligt momentet utges inte för de första 14 dagarna i sjukperioden.

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

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

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

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

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

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

a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,

b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB och

c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

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

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

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

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

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

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

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

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

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

Anmärkning

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering

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

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

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

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

§ 29 Föräldraledighet

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5

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

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

> **Anmärkning**
>
> Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska anmäla sådan ledighet ska mom. 5 a) tillämpas.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

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

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

c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och

d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnandebehandling.

§ 30 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Mom. 1 Arbetstagare som avser vara ledig från sin anställning för tjänstgöring inom totalförsvaret ska om möjligt anmäla detta till arbetsgivaren 3 månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, exempelvis till följd av annan tvingande reglering eller sent besked om tjänstgöring, ska anmälan göras utan dröjsmål. En arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka grunden för inlämnad ledighetsansökan.

Mom. 2 Arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB får ersättning enligt detta moment vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret under den tid då dagpenning utbetalas enligt SFB. Ersättning utges under högst 60 kalenderdagar per år. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

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

Anmärkning

Ledighet med dagpenning enligt ovan kan omfatta:

a) Totalförsvarspliktiga som genomför annan tjänstgöring än grundutbildning, till exempel repetitionsutbildning.

b) Hemvärnssoldat vid viss tjänstgöring såsom utbildning i krigsbefattning, ledningsövning för totalförsvaret, deltagande i samövning med krigsförband, medverkan i uppgifter för att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap.

c) Tjänstgöring inom frivilliga försvarsorganisationer vid höjd beredskap.

§ 31 Offentliga uppdrag

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

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

§ 32 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag.

Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

a) nära anhörigs svårare sjukdom

b) nära anhörigs bortgång

c) nära anhörigs begravning

d) bouppteckning

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

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

Anmärkning

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

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1

För kommun, region, kommunalförbund samt akutsjukhus som är anslutet till Sobona gäller

a) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten och som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver

- vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader,
- vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

För övriga arbetsgivare gäller

b) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider. Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan besluta att a) ska gälla för verksamheten.

Mom. 2 För en arbetstagare som fyllt 61 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Mom. 3 För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

Mom. 4 När arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid blir uppsagd på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren återgår i arbete eller då arbetstagaren enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Anmärkningar

1. En förutsättning för att mom. 4 ska gälla är att arbetstagaren senast vid inledningen av ledighet med graviditetspenning har ansökt om föräldraledighet.

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

Tidsbegränsad anställning

Mom. 5 Vid projektanställning enligt § 4 mom. 3 d) är uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida 3 månader och vid uppsägning från arbetstagarens sida en månad. För övriga tidsbegränsade anställningar som är avsedda att pågå längre tid än 3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad. Detta gäller om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

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

Mom. 6 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 7 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 8 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister innestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 9 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

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

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

a) ersättning för övertidsarbete, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

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

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

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

Anmärkning

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

§ 35 Turordning och företrädesrätt

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

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

Anmärkningar

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

2. Arbetstagare med befattningen lärare anses ha i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

3. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 22 § LAS.

Arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats.

Sådan sammanläggning kan avse högst 3 driftsenheter.

Begär arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 10 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället enligt mom. 2, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman.

Anmärkning

För det fall det efter sammanläggning av driftsenheter som beslutats av arbetsgivaren identifieras turordningskrets som endast består av en person ska på begäran av berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, sammanläggning ske av samtliga driftsenheter inom förvaltningen på orten.

För det fall det identifieras en turordningskrets som enbart består av en person och det enbart finns en driftsenhet inom förvaltningen på orten så kan berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, begära sammanläggning av upp till tre driftsenheter inom förvaltningen i arbetsgivarens hela verksamhet.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan gemensamt påkalla central parts-gemensam konsultation för vägledning avseende tillämpningen av detta moment.

Mom. 2 22 § LAS andra stycket angående möjlighet till undantag av arbetstagare vid turordning gäller inte.

Mom. 3 Förhandlingsskyldighet enligt 29 § LAS föreligger endast mot berörd arbetstagarorganisation. Med berörd organisation avses sådan organisation vars medlem omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning.

Mom. 4 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) och c), för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger sådan anställning inte företräde till återanställning. Anställningstid som har intjänats enligt kollektivavtalet RiB tillgodoräknas inte tidsmässigt vid tillämpning av 25 § LAS.

b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som är kortare än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

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

c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 2 b), höjd sysselsättningsgrad.

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

e) För regioner gäller:

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

För övriga arbetsgivare gäller:

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Personalbostad

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

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

Mom. 3 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

a) hyresrätt till personalbostad överlåtas,

b) hyresgäst upplåta personalbostad i andra hand.

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

a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,

b) då arbetstagaren inte betalat hyra,

c) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 3.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

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

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

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

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

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

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

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

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

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

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

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

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

Mom. 3 Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme. För månadsavlönad ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Ersättningen är semesterlönegrundande.

§ 38 Flyttningsersättning

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

§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

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

TFA-KL

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

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

TGL-KL

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

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