KOLLEKTIVAVTAL 2025-2027

Trossamfund och Ekumeniska Organisationer

Arbetsgivaralliansen branschkommitté
Trossamfund och Ekumeniska Organisationer

Ledarna
Akademikerförbunden
Vision
Kommunal

arbetsgivar alliansen

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté

Trossamfund och Ekumeniska Organisationer

Vision
Akademikerförbunden
Ledarna
Svenska Kommunalarbetareförbundet

1 oktober 2025 - 30 september 2027

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning 6
§ 2 Anställning 7
§ 3 Allmänna åligganden 9
§ 4 Lön 11
§ 5 Arbetstid 12
§ 6 Övertidskompensation 17
§ 7 Obekväm arbetstid och beredskap 22
§ 8 Semester 25
§ 9 Sjuklön 31
§ 10 Föräldralön 38
§ 11 Ledighet 40
§ 12 Uppsägning 43
§ 13 Giltighetstid 46

Bilagor

Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna 49
Bilaga 2.1 Löneavtal 2025 – 2027 Vision Akademikerförbunden Kommunal 51
Bilaga 2.2 Löneavtal Ledarna 61
Bilaga 3 Partsgemensamma rekommendationer 68
Bilaga 4 Förtroendearbetstid – en vägledning 71
Bilaga 5 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist 78
Bilaga 6 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte 83

Streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2023–2025 års avtal.

Författningar och förkortningar

Arbetstidslag (1982:673) (ATL)

Socialförsäkringsbalk (2010:110) (SFB)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1989:225) om ersättning till smittbärare

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Lag (1991:1047) om sjuklön (SjLL)

Semesterlagen (1977:480) (SemL)

ITP - Industrins och handelns tilläggspension

LO - Landsorganisationen

PTK - Förhandlings- och samverkansrådet PTK

TFA - Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TGL - Tjänstegrupplivförsäkring

TRS - Trygghetsrådet TRS

Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom. 1 Avtalets giltighetsområde

Avtalet gäller arbetsgivare som är ansluten till Arbetsgivaralliansen Bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer och som bedriver verksamhet inom ramen för trossamfund eller ekumeniska organisationer.

Avtalet gäller alla arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare som omfattas av avtalet. Dock gäller de särskilda regler och undantag som anges i mom. 2.

Anmärkning

De anställda som är fackligt anslutna eller företrädare för de arbetstagarorganisationer som tecknat branschavtalet och är representerade på den lokala arbetsplatsen kan utse en eller flera personer att företräda samtliga lokala arbetstagarorganisationer vid lokala förhandlingar (motsvarande) med stöd av MBL och förhandlingsordning.

Mom. 2 Undantag från avtalets bestämmelser

Mom. 2:1 Företagsledare eller motsvarande

Arbetsgivare och arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från avtalets bestämmelser.

Mom. 2:2 Utlandstjänstgöring

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren. Beträffande anställningsavtal, se 2 § mom. 2:1.

Vid utlandstjänstgöring gäller ”Avtal om social trygghet för arbetstagare vid utlandstjänstgöring” för arbetstagare som anges i nämnda avtal.

Anmärkning

Se ”Rekommenderade allmänna anställningsvillkor vid utlandstjänstgöring”.

§ 2 Anställning

Mom. 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits enligt LAS eller mom. 2.

Anmärkning

1. Vid behov av nyanställning ska arbetsgivaren pröva om redan anställd arbetstagare som anmält intresse till ökad sysselsättning kan erbjudas detta.

2. I anställningsavtalet kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om längre uppsägningstid än vad som regleras i LAS.

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller. Härutöver gäller följande:

Visstidsanställning

Bestämmelsen i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande:

En arbetstagare kan på eget initiativ avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst sex månader.

Mom. 2:1 Utlandstjänstgöring

Avtal om anställning för viss tid får träffas vid utlandstjänstgöring. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst sex år. Den anställde kan medge att tidsperioden förlängs. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

Mom. 2:2 Anställning till särskilda befattningar

Vid anställning av medborgare från annat land till särskilda befattningar får avtal om anställning för viss tid träffas. Sådan anställning kan pågå sammanlagt högst sex år. Den anställde kan medge att tidsperioden förlängs. Anställningen kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida och med tre månader från arbetstagarens sida, om inte annat överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning.

Mom. 2:3 Projektanställning

Avtal om projektanställning får träffas för projektverksamhet som inte är att betrakta som ordinarie verksamhet. Projektanställningen tidsbegränsas i enlighet med det planerade projektets längd, men får träffas som längst 42 månader sammanlagt, under en femårsperiod.

Projekt som kan föranleda projektanställning är av tidsbegränsad art och finansieras genom externa medel och/eller avskilda interna budgetmedel, med koppling till det aktuella projektet. Arbetsuppgifterna ska inte ligga inom ramen för arbetsgivarens löpande verksamhet utan vara av tillfällig natur. Detta innebär att arbetsuppgifterna till sin karaktär och i tid ska vara avgränsade från den löpande driften.

Förhandling enligt medbestämmandelagen ska genomföras innan beslut om projekt och projekttjänst.

Om en arbetstagare haft en eller flera projektanställningar i sammanlagt mer än 42 månader under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om en arbetstagare haft såväl projektanställning som annan tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än 42 månader under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Projektanställning inleds med en prövoperiod om sex månader, om inte arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annat.

Under prövoperioden kan projektanställningen upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar underrättelse därom. Möjligheten att avbryta anställningen genom underrättelse gäller endast fram till den tidpunkt arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader. Anställningen upphör då en månad efter den skriftliga underrättelsen.

När ett avtal om projektanställning har föregåtts av en tidigare projektanställning hos arbetsgivaren minskas prövotiden i motsvarande grad.

Om projektanställning upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran motivera sitt ställningstagande.

Projektanställning ger inte företrädesrätt till återanställning.

Anställningen är under avtalad anställningstid uppsägningsbar med tre månaders uppsägningstid för både arbetsgivare och arbetstagare. Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl.

Vis misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där projektanställning träffats avseende den senaste tolvmånadersperioden. Om den fackliga organisationen anser att projektanställning missbrukats kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika anställningar.

Anmärkning

Övergången till tillsvidareanställning sker efter 42 månaders sammanlagd anställningstid under en femårsperiod, oavsett om arbetstagaren har projektanställning eller annan tidsbegränsad anställning vid den tidpunkten.

Mom. 2:4 Praktikarbete

Avtal om anställning för viss tid får träffas om anställningen avser praktikarbete. Med detta förstås en anställning som innefattar arbete och planlagd utbildning under viss handledning. Sådan anställning får pågå sammanlagt högst ett år.

För arbetstagare som är anställd enligt detta moment tillämpas lagstadgad semester om 25 dagar i stället för avtalets semesterdagar. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning enligt LAS.

Arbetstagare som anställs för praktikarbete omfattas inte av löneavtalet.

Mom. 2:5 Utökad provanställning till vissa befattningar

Vid tillsvidareanställning på befattning som präst, pastor, diakon eller motsvarande kan anställningen inledas med provanställning under sammanlagt högst 12 månader.

Mom. 3 Deltidsanställning

Om verksamheten så tillåter ska arbetsgivaren eftersträva att en deltidsanställd arbetstagares genomsnittliga arbetstid uppgår till minst 20 timmar per vecka.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Diskretion ska iakttas såväl inåt som utåt i organisationens/föreningens angelägenheter.

Mom. 2 Bisysslor

Ingen arbetstagare får utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet för en arbetsgivare eller i egen regi som konkurrerar med den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. Ingen arbetstagare får heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetstagarens arbete i tjänsten. Om en arbetstagare avser att åta sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag bör arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom. 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt att inneha statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag eller förtroendeuppdrag inom det egna samfundet.

Mom. 4 Identitet och hälsointyg

För att få anställning ska arbetstagaren, om arbetsgivaren begär det i samband med anställningstillfället, styrka sin identitet samt lämna intyg om sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren anvisar läkare och bekostar intyget.

Mom. 5 Anställningsavtal

Arbetsgivaren ska i omedelbar anslutning till det att anställningsavtal träffas, skriftligen för arbetstagaren klargöra anställningens villkor.

Mom. 6 Yrkeshandledning

Som stöd för arbetstagare med människovårdande arbetsuppgifter, såsom pastor, diakon, ungdoms- eller fritidsledare, ska arbetsgivaren medverka till yrkeshandledning utifrån individens behov.

Mom. 7 Självriskförsäkring m.m.

Arbetsgivare som kräver att anställd ska använda egen bil i tjänsten ska teckna en försäkring eller på annat sätt ersätta kostnader som täcker den anställdes självrisk vid skada på bilen som inträffat under tjänstgöring.

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas eller om arbetstagaren åläggs att betala infrastrukturavgift, såsom broavgift eller trängselavgift, får arbetstagaren avgiften ersatt av arbetsgivaren.

§ 4 Lön

Mom. 1 Löneavtal

Regler om individuell och differentierad lönesättning finns i löneavtalet, bilaga 3.

Mom. 2 Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en lönespecifikation vid varje löneutbetalningstillfälle.

Specifikationen bör minst ha följande innehåll:

- arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer,
- den anställdes namn, adress och personnummer/ anställningsnummer,
- fastställd månadslön,
- sysselsättningsgrad,
- inbetald skatt för månaden samt ackumulerad för hela året,
- vilken period lönen avser samt löneutbetalningsdatum,
- eventuell frånvaro och avdrag för densamma samt
- antal semesterdagar, semestertillägg och semesterersättning.

Mom. 3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Med dagslön avses den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365. Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Om arbetstagaren är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

§ 5 Arbetstid

Mom. 1 Avtalets omfattning

Detta avtal ersätter Arbetstidslagen i dess helhet. Arbetstagare har förtroendearbetstid eller reglerad arbetstid.

Anmärkning

Arbetsgivare uppmuntras erbjuda varje arbetstagare en friskvårdstimme per vecka på betald arbetstid. Friskvårdstiden kan nyttjas till motion eller annan hälsofrämjande aktivitet och erbjudas i den mån det är möjligt utifrån verksamhetens behov. Parterna är överens om att friskvård bör stimuleras men att formerna kan variera.

Mom. 2 Förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid tillämpas för arbetstagare, som på grund av arbetets karaktär samt verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning planerar arbetet tillsammans med arbetsgivaren.

Även med annan arbetstagare kan skriftlig överenskommelse träffas om förtroendearbetstid. Sådan överenskommelse gäller ett år i sänder och om den träffas med en medlem i Kommunal ska en kopia skickas till den lokala arbetstagarparten.

Den ordinarie arbetstiden utgörs av högst 250 arbetsdagar per år inklusive semesterdagar. Detta antal dagar är beräknat utifrån att den som är tjänstgöringsskyldig under årets alla dagar inklusive sön- och helgdagar ska ha en veckoarbetstid om 38,25 timmar.

Vid planeringen ska utgångspunkten för arbetstidsuttaget vara fem arbetsdagar per vecka i genomsnitt över året.

Bestämmelserna om dygnsvila, nattarbete, veckovila och sammanlagd arbetstid i 5 §, mom. 8–11 ska vara vägledande vid planeringen av förtroendearbetstid, dock kan inte veckovila företrädesvis förläggas på helger. Det bör emellertid eftersträvas att en helg per månad är arbetsfri.

Arbetsgivare och arbetstagare ska minst varje kvartal stämma av att arbetstid och ledighet håller sig inom planen och göra nödvändiga justeringar. Med ledighet i detta sammanhang avses inte semester, som förläggs enligt reglerna i § 8.

Ersättning för övertidsarbete, obekväm arbetstid och andra arbetstidsberoende tillägg utgår inte vid förtroendearbetstid.

Tillämpning av förtroendearbetstid upphör på begäran av arbetsgivare eller arbetstagare med minst en månads uppsägningstid.

Anmärkning

Som stöd för tillämpningen av förtroendearbetstid har parterna tagit fram särskild information, se bilaga 5.

Mom. 3 Reglerad arbetstid

Mom. 3:1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader. Tillämpas kortare arbetstid, ska den lägre veckoarbetstiden användas vid genomsnittsberäkningen.

Anmärkning

Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, dock ej lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Arbetstagare som har sin ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, inklusive lördagar, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en söndag.

För arbetstagare som har sin arbetstid förlagd till såväl vardag som helgdag är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd i genomsnitt 38,25 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Mom. 3:2 Arbetsfria dagar

Påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt dagen efter Kristi himmelsfärds dag är arbetsfria dagar.

Trettondagsafton, skärtorsdag, Valborgsmässoafton, dagen före Kristi himmelsfärds dag och dagen före alla helgons dag är den ordinarie arbetstiden högst fyra timmar. Sådan dag får ordinarie arbetstid på kansliet inte förläggas efter kl 13.00.

Lokala parter kan komma överens om att ersätta dessa dagar med samfundets högtider.

Mom. 4 Övertidsutrymme

Mom. 4:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 100 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timtal får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom. 4:2 Avräkning från övertidsutrymmet

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 2:1.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 12 § mom. 2, återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom. 2:1. Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationslediheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom. 2:1 de 4 övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

Mom. 4:3 Annan överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten kan, beträffande viss arbetstagare eller grupp av arbetstagare, skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid.

Mom. 4:4 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid tas ut under kalenderåret. Detta kan göras högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten. Endera parten kan hänskjuta frågan till de centrala parterna för avgörande.

Mom. 4:5 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt § 11 mom. 2:1 ovan.

Mom. 5 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid. Arbetstagaren, den lokala arbetstagarparten eller central representant för fackförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Mom. 6 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska raster läggas ut så att arbetstagare inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast innebär sådant avbrott i den dagliga arbetstiden då arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena, sjukdomsfall eller annan händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det kan istället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser ingår i arbetstiden.

Mom. 7 Arbetstidsförläggning

Arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som fastställs av arbetsgivaren efter samråd med lokal facklig part eller berörd arbetstagare. Arbetstidsschema bör anslås och besked lämnas till arbetstagaren senast 14 dagar innan det ska börja tillämpas. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det. Vid större evenemang, till exempel lägerverksamhet, bör arbetstidsschema anslås och besked lämnas till arbetstagaren senast fyra veckor innan.

Anmärkning

I samband med fastställande av arbetstidsschema ska en fast indelning avseende sjudagarsperioder för beräkning av veckovila anges (se mom. 9). Periodindelningen fastställs av arbetsgivaren.

Mom. 8 Dygnsvila

Dygnsvila ska omfatta minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som

inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet som förläggs sammanhängande med den där på följande vilan. Om det av objektiva skäl inte är möjligt, ska den kompenserande vilan förläggas snarast möjligt, dock senast inom 7 dagar. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan förläggs. Läggs den kompenserande viloperioden ut på ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om dygnsvila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat lämpligt skydd under föruttsättning att det skydd för arbetstagaren som fastställts enligt ovan inte underskrids.

Mom. 9 Nattarbete

Arbetstiden för nattarbetande får under varje 24-timmarsperiod inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar under varje 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt.

Med natt avses perioden mellan kl. 23.00 och kl. 06.00.

Mom. 10 Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet (veckovila) under varje period om sju dagar. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från regeln om veckovila under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller (om det inte är möjligt) annat lämpligt skydd.

Mom. 11 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en beräkningsperiod om högst sex

månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Lokala parter kan komma överens om en beräkningsperiod om högst tolv månader.

§ 6 Övertidskompensation (Gäller till och med den 30 september 2026)

Mom. 1 Övertid

Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfylld:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand. Beträffande deltidsarbete, se § 6 mom. 3.

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete räknas endast fullgjord halvtimme.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Mom. 1:2 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

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

Mom. 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete enligt mom. 1:2 och arbetstagaren då måste betala resekostnader ska arbetsgivaren ersätta dessa.

Mom. 1:4 Beräkning av övertid om kortare arbetstid tillämpas under del av året

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en del av året (till exempel sommaren) är förkortad, utan motsvarande förlängning under någon annan del av året, gäller att beräkningen av övertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats ska göras med utgångspunkt från den längre dagliga arbetstiden.

Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i organisationen/föreningen.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren bör arbetsgivaren även, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska läggas ut. Kompensationsledigheten bör dock tas ut i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt.

Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) För övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

a) För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 ½ timme.

b) För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar.

Mom. 3 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom. 3:1 Begreppet mertid

Om en deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltidsanställning (mertid), betalas följande ersättning per överskjutande timme:

$$\frac{\text{månadslönen}}{3{,}5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses här arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast fullgjord halvtimme.

Om mertidsarbetet en dag har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

Mom. 3:2 Mertidsarbete före och efter heltidsanställdas dagliga arbetstid

Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för heltidsanställning i motsvarande befattning ges övertidskompensation.

§ 6 Kompensation för övertids- eller mertidsarbete

(Gäller från och med den 1 oktober 2026)

Mom. 1 Övertids- eller mertidsarbete

Mom. 1:1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertids- eller mertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Dessutom måste någon av följande förutsättningar vara uppfyllda:

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

Vid beräkning av längden av utfört övertids - eller mertidsarbete räknas endast fullgjord halvtimme.

Om övertids- eller mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Mom. 1:2 Övertids- eller mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertids- eller mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertids- eller mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertids- eller mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom. 1:3 Ersättning för resekostnader vid övertids- eller mertidsarbete

Om arbetstagaren inställer sig till övertids- eller mertidsarbete enligt mom. 1:2 och arbetstagaren då måste betala resekostnader ska arbetsgivaren ersätta dessa.

Mom. 1:4 Beräkning av övertids- eller mertidsarbete om kortare arbetstid tillämpas under del av året

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under en del av året (till exempel sommaren) är förkortad, utan motsvarande förlängning under någon annan del av året, gäller att beräkningen av övertids- eller mertidsarbete som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden tillämpats ska göras med utgångspunkt från den längre dagliga arbetstiden.

Mom. 2 Kompensationsformer och hur de beräknas

Mom. 2:1 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertids- eller mertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet).

Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i organisationen/föreningen.

När arbetsgivaren överlägger med arbetstagaren bör arbetsgivaren även, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska läggas ut. Kompensationsledigheten bör dock tas ut i så nära anslutning till tjänstgöringstillfället som möjligt.

Mom. 2:2 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

a) För övertids- eller mertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) För övertids- eller mertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Med månadslön avses arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Övertids – eller mertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertids – eller mertidsarbete på ”annan tid”.

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

Mom. 2:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertids – eller mertidstimme ges enligt följande:

a) För övertids – eller mertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 ½ timme.

b) För övertids – eller mertidsarbete på annan tid = 2 timmar.

§ 7 Obekväm arbetstid och beredskap

Mom. 1 Obekväm arbetstid

Mom. 1:1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmåttet som förläggs på annan tid än mellan kl 07.00 och kl 18.00 under måndag – fredag.

Mom. 1:2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande. Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Måndag – fredag

från kl. 18.00 till kl. 24.00	<u>månadslön</u> 600
från kl. 00.00 till kl. 07.00	<u>månadslön</u>

	400

Lördag – söndag

från lördag kl. 00.00 till lördag kl. 07.00	månadslön 400
från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00	månadslön 300

Vid helger gäller följande:

från kl. 07.00 på trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och alla helgonsdag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslön 300
från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslön 150

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider. Parterna är ense om att arbetsgivaren bör ha skälig anledning för att få införa arbete på obekväm arbetstid

Mom. 1:3 Ob-tilläggets inverkan på sjuklön och övertidsersättning

Tillägg för obekväm arbetstid enligt § 13 mom. 1:2 ovan är inte att betrakta som en del av den fasta lönen och räknas inte in i sjuklön eller belopp för beräkning av övertidsersättning.

Mom. 1:4 Övriga bestämmelser

Tillägg för obekväm arbetstid kan inte avse samma tid som övertidsersättning betalats för. Tillägg för obekväm arbetstid kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

Ob-ersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 1:5 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation för arbete på obekväm tid. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan sägas upp av vardera part med minst tre månaders uppsägningstid.

Mom. 2 Beredskapstjänst

Mom. 2:1 Begreppet beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

Mom. 2:2 Ersättningsregler för beredskapstjänst

Vid beräkningen ska en deltidsanställd arbetstagares lön först räknas upp till heltid.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	månadslön 1400

Dock gäller följande:

Fredag – söndag

Från fredag kl. 18.00 till lördag kl. 07.00	månadslön 1000
Från lördag kl. 07.00 till söndag kl. 24.00	månadslön 700

Vid helger gäller följande

Från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och alla helgonsdag.	månadslön 1000
Från kl. 07.00 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärds dag, 6 juni och alla helgons dag till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg.	månadslön 700
Från kl. 18.00 på skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	månadslön 350

Anmärkning

Lokala parter kan komma överens om att ersätta ovanstående helgdagar med samfundets högtider.

Beredskapsersättning betalas per pass för lägst åtta timmar.

Beredskapsersättningen inbegriper semesterlön.

Mom. 2:3 Övriga bestämmelser

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild arbetstagare.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Mom. 2:4 Andra lokala lösningar

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om annan kompensation. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och gäller ett år i sänder.

Mom. 2:5 Kompenserande vila vid bruten dygnsvila

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 under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

§ 8 Semester

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Varje arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de tillägg som gjorts i mom. 2, 3, 5:1 och 6 och de undantag som gjorts i mom. 4 och 5:2. Undantag har endast gjorts där detta uttryckligen anges.

Mom. 2 Semesterår och intjänandeår

Semesterledighet erhålls under intjänandeåret som sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren eller den lokala arbetstagarparten kan komma överens om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret.

Mom. 3 Semesterns längd

Mom. 3:1 Semesterns längd

Ålder under intjänandeåret	Förtroendearbetstid	Reglerad arbetstid
t.o.m. 39 år	30 semesterdagar	25 semesterdagar
fr.o.m. 40 år	32 semesterdagar	31 semesterdagar
fr.o.m. 50 år	33 semesterdagar	32 semesterdagar

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För arbetstagare med flera semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § semesterlagen.

Mom. 3:2 Beräkning av anställningstid

Vid beräkning av intjänandeår ska all anställningstid hos arbetsgivaren och/eller koncernen oavsett befattning räknas in.

Mom. 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom. 4:1 Beräkning av semesterlön

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

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

För arbetstagare som har veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Med semestertillägg avses ett belopp som erhålls per betald semesterdag och utgörs av 0,8 procent av den månadslön som är aktuell under semestern.

Mom. 4:2 Beräkning av semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg beräknat enligt mom. 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom. 4:5.

Mom. 4:3 Semesterrätt och semesterlön vid vissa anställningar

Tidsbegränsad anställning som inte varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning beräknad enligt semesterlagen, det vill säga tolv procent av arbetstagarens lön under intjänandeåret.

Vid anställningar som varar längre än tre månader men där arbetstiden understiger åtta timmar i veckan kan semesterlönen, med avsteg från 26 § semesterlagen, betalas ut med tolv procent av lönen vid varje löneutbetalningstillfälle.

Mom. 4:4 Avdrag för semesterdag som inte ger rätt till semesterlön

För varje semesterdag som inte ger rätt till semesterlön görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4:1.

Mom. 4:5 Beräkning av månadslön vid ändrad sysselsättningsgrad under intjänandeåret

Om arbetstagaren ändrar sysselsättningsgrad under året ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället omräknas i förhållande till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under intjänandeåret.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 9 månader > 100 %

3 månader > 75 %

$$\frac{1{,}0 \text{ x } 9 \text{ månader} + 0{,}75 \text{ x } 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0{,}94$$

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden.

Omräkning enligt detta moment ska ske vid utgången av semesteråret. Eventuell återbetalning av för mycket erhållen semesterlön eller erhållande av ytterligare semesterlön ska ske senast i februari månad året efter semesteråret eller tidigare i samband med anställningens upphörande.

Mom. 4:6 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället närmast efter semestern. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan tidpunkt för utbetalning.

Semesterväxling

Enskild överenskommelse kan träffas om utbyte av semestertillägg mot lediga dagar.

Sådan överenskommelse ska träffas senast två månader före semesterårets början och gälla per semesterår. Den ska omfatta hela årets semestertillägg. Överenskommelse om att byta semestertillägg mot ledighet kan inte träffas om arbetstagaren önskar spara semester innevarande år.

Växlade dagar ska i samråd med arbetsgivaren tas ut under semesteråret om verksamheten så tillåter och kan inte sparas. Parterna värderar det växlade semestertillägget till fem lediga dagar för arbetstagare med 25 semesterdagar, respektive sex lediga dagar för arbetstagare med 30, 31, 32 respektive 33 semesterdagar.

Semesterväxlade dagar som inte är uttagna vid innevarande semesterårets slut förfaller till betalning en månad efter semesterårets utgång. Återbetalningsvärdet för varje ledig dag motsvarar semestertillägget för fem semesterdagar.

Uttagna dagar som överstiger antalet växlade dagar avräknas mot ordinarie lön.

Anmärkning

När en individuell överenskommelse upphör utgår i stället ledighet och ersättning enligt kollektivavtalet och anställningsavtalet.

Upplysning

Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.

Mom. 4:7 För mycket uttagen semester

Har arbetstagaren erhållit större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semester ska mellanskillnaden avräknas mot ordinarie lön eller återbetalas.

Mom. 5 Sparande av semester

Mom. 5:1 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

En arbetstagare som vill spara eller ta ut sparade semesterdagar, ska underrätta arbetsgivaren om detta i samband med att förläggningen av årets semester bestäms, om inte avtal om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte avtal om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar som sparats från tidigare år.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30.

För ej uttagna semesterdagar som inte sparats, eller inte kan sparas på grund av 30 dagarsgränsen, utges semesterersättning.

Anmärkning

Övergångsregler för sparad semester innan 2024 finns beskrivna i förhandlingsprotokollet daterat 2023-10-31

Mom. 5:2 Beräkning av semsterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom. 4:1.

Semesterlön för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår då dagen sparades. Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid se mom. 4:5 första och andra styckena.

Mom. 6 Förläggning av huvudsemester

Vid förläggning av semester som omfattar minst nitton dagar har arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta

Mom. 7 Semesterförläggning för intermittent arbete

Om det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat innebär att arbetstagaren arbetar färre än fem dagar per vecka (intermittent arbete) gäller följande.

Antalet bruttosemesterdagar som enligt mom. 3 ska läggas ut under semesteråret ska stå i proportion till arbetstagarens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för arbetstagare med femdagarsvecka. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande.

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{Antal bruttosemesterdagar som ska utläggas} = \text{Antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettoarbetsdagar)}$$

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är arbetsdagar i genomsnitt under en fyraveckorsperiod (eller annan period som omfattar en hel förläggningscykel).

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut på dag då arbetstagaren endast skulle ha arbetat del av dag så går det åt en hel semesterdag även den dagen.

Exempel:

Arbetstagarens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstagarens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

Mom. 8 Semesterlön för arbetstagare med intermittent arbete

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

§ 9 Sjuklön

Mom. 1 Rätt till sjuklön

Varje arbetstagare har rätt till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod enligt SjLL med tillägg i mom. 3:2 andra stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom. 4.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

Mom. 1:1 Sjuklön vid kortare anställning

Om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd (3 § SjLL).

Mom. 1:2 Särskilda regler för pensionärer

Arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren uppnått gällande LAS-ålder, erhåller sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

Dessa särskilda regler gäller också för arbetstagare som har anställts efter det att arbetstagaren uppnått gällande LAS-ålder.

Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska arbetstagaren så snart det är möjligt meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 §, 1 stycket SjLL).

Mom. 3 Försäkran och läkarintyg

Mom. 3:1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Mom. 3:2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 stycket SjLL).

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Arbetsgivaren ersätter kostnad för läkarintyg hos anvisad läkare.

Mom. 4 Sjuklönens storlek

Mom.4:1 Beräkning av sjukavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom. 4:2 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen x 12}}{\text{52 x veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$20\ \%\ \text{x} = \frac{\text{månadslönen x 12}}{\text{52 x veckoarbetstiden}}$

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges med undantag för karenstiden, dessutom sjuklön med 80 procent av den ob-, jour- och beredskapsersättning som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkningar

1. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbets-tiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, så att genomsnittet speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. För arbetstagare med förtroendearbetstid beräknas sjukavdrag till åtta timmar per dag vid heltidsanställning.

2. Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

3. Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått

tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

4. Alla karensavdrag som görs enligt detta moment (4.2) med sammanlagt högst 20 procent inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av punkt 2 ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

5. För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Mom. 4:3 Begreppen ”månadslön” och ”veckoarbetstid”

Månadslön = den aktuella månadslönen. För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Med månadslön i mom. 4:2 avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler varvid 0 – 4 avrundas nedåt och 5 – 9 uppåt.

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

Mom. 4:4 Ändring av lön eller veckoarbetstid

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”månad” mot ”avräkningsperiod”.

Mom. 4:5 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

För tjänstemän med månadslön om högst:

$$\frac{10 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

$$90\ \%\ \text{x} = \frac{\text{månadslönen x } 12}{365}$$

För tjänstemän med månadslön över:

$$\frac{10 \text{ x prisbasbeloppet}}{12}$$

görs avdrag per kalenderdag med:

$$90\ \%\ \text{x} = \frac{10\ \text{x prisbasbeloppet}}{365} + 10\ \%\ \text{x}\ \frac{(\text{månadslön x } 12 - 10 \text{ prisbasbelopp})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga:

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen x } 12}{365}$$

Månadslönen = den aktuella månadslönen. För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Vid löneändring finns speciella regler i mom. 4:4.

Med fast kontant månadslön jämställs vid tillämpningen av denna begränsningsregel fasta lönetillägg per månad.

Mom. 5 Sjuklönetidens längd

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan till tjänstemannen:

- för grupp 1: t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden,
- för grupp 2: t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

I sjukperioden ingår dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive dag för vilken karensavdrag gjorts, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Arbetstagaren tillhör grupp I om:

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd,
- arbetstagaren övergått direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 kalenderdagar.

Arbetstagaren tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1
Om arbetstagaren under en 12-månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar den aktuella sjukperioden.

Med sjuklönedagar avses dels samtliga dagar med sjukavdrag inklusive karensdagar, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Rätten till sjuklön enligt lag under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av denna begränsningsregel.

Undantag 2
Om sjukpension enligt pensionsplanen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen.

Mom. 6 Vissa samordningsregler

Mom. 6:1 Samordning mellan sjuklön och livränta

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom. 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken betalas eller för tid då rehabiliteringspenning betalas.

Mom. 6:2 Samordning mellan sjuklön och annan försäkring än ITP och TFA

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom. 6:3 Samordning mellan sjuklön och vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom. 6:4 Specialregel vid rätt till statligt personskadeskydd

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämställas med motsvarande förmåner enligt socialförsäkringsbalken och lagen om arbetsskadeskydd.

Mom. 7 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom. 7:1 Reducerad sjuklön

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom. 7:2 Rätt till sjuklön i skadeståndsfall

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och om ersättning inte betalas enligt TFA, ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

Mom. 7:3 Rätt till sjuklön vid skada eller olycksfall utanför ordinarie arbete

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

Mom. 7:4 Fall då rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjuk perioden inte föreligger

Rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden föreligger inte om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken.

Anmärkning

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension, se mom. 5, undantag 2.

§ 10 Föräldralön

Mom. 1 Rätt till föräldralön

Arbetstagare har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om arbetstagaren är föräldraledig med föräldrapenning eller uppbär graviditetspenning. Detsamma gäller om arbetstagaren uppbär föräldrapenning i samband med mottagande av adoptivbarn eller fosterbarn för stadigvarande vård och barnet inte fyllt tio år.

En förutsättning för rätt till föräldralön från arbetsgivaren är att föräldraledigheten tas ut i hela dagar och under hela månader.

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom. 2 Tid då föräldralön betalas

Föräldralön betalas under högst sex månader sammanlagt.

Mom. 3 Föräldralönens storlek

Föräldralön per månad utgörs av en månadslön minus avdrag enligt nedan.

$$\frac{\text{månadslönen x } 12}{365} \text{ x } 90\ \%\ \text{ x }\ 30$$

Avdraget får dock högst uppgå till

$$90\ \%\ \text{x} = \frac{10 \text{ x prisbasbeloppet}}{365}\ \text{x } 30$$

Föräldralön utbetalas i den ordinarie lönerutinen i samband med föräldraledigheten.

Mom. 4 Löneavdrag då rätt till föräldralön inte föreligger

Om en arbetstagare vid föräldraledighet inte har rätt till föräldralön görs löneavdrag för varje frånvarodag enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen x } 12}{365}$$

Vid frånvaro del av dag (ledighetsperioden är kortare än en kalendermånad) görs löneavdrag för varje frånvarotimme enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

Vid tillämpning av formeln ska en deltidsanställd arbetstagares lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 5 Löneavdrag vid föräldraledighet på deltid då rätt till föräldralön inte föreligger (ledighetsperioden är minst en kalendermånad)

Om en period med föräldraledighet på deltid omfattar en eller flera kalendermånader, ska heltidslönen proportioneras till arbetstidsminskningen. Arbetsgivaren kan byta begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod” vid tillämpning av denna bestämmelse.

Mom. 6 Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag per timme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen x 12}}{\text{52 x veckoarbetstiden}}$$

Mom. 7 Skyldighet att styrka att föräldrapenning utgetts

Arbetstagaren är skyldig att på begäran av arbetsgivaren styrka föräldraledighet med föräldrapenning genom intyg från Försäkringskassan.

§ 11 Ledighet

Mom. 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön kan beviljas. I särskilda fall ska arbetsgivaren bevilja ledighet för en eller flera dagar till exempel vid hastigt uppkommen sjukdom hos nära anhörig eller vid nära anhörigs bortgång samt begravning, gravsättning och bouppteckning.

Besök i hälso- och sjukvård som syftar till att behålla och återställa arbetsförmågan kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Besök på barnmorskemottagning eller barnavårdscentral för båda föräldrarna kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Besök hos samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter. Exempelvis; vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, såsom vaccination i syfte att förhindra smittsamma sjukdomar.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör upprätta riktlinjer för ledighet

Mom. 2 Ledighet utan lön

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

När arbetsgivaren beviljar ledighet ska man för arbetstagaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Ledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- eller helgdag, som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovilan förlagd till någon annan dag än sön- eller helgdag ska motsvarande tillämpas.

När en arbetstagare är ledig utan lön görs avdrag enligt följande:

Mom. 2:1 Ledighet per timme

Om ledigheten avser del av en arbetsdag görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{175}$$

För en deltidsanställd arbetstagare ska lönen först räknas upp till heltidslön.

Mom. 2:2 Ledighet högst fem arbetsdagar

Om ledigheten omfattar högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag avdrag göras med

$$\frac{\text{månadslönen}}{21}$$

Mom. 2:3 Ledighet fler än fem arbetsdagar

Om arbetstagaren är ledig fler än fem arbetsdagar ska för varje kalenderdag (även vardag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Med dagslön avses

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

Mom. 2:4 Ledighet hel kalendermånad

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.

Mom. 3 Månadslön, veckolön och dagslön

Med månadslön avses i denna paragraf fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

I månadslönen ska inte inräknas värdet av naturaförmåner eller ersättningar för kostnader i tjänsten.

Med dagslön förstås i denna paragraf den fasta kontanta månadslönen x 12, dividerat med 365.

För arbetstagare som är avlönad med veckolön, ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Mom. 4 Intermittent arbete

Om arbetstagaren är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent arbete), ska avdrag göras enligt följande:

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka}}{5} \text{ x } 21$$

Exempel
Om arbetstagarens arbetstid är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

Antal arbetsdagar per vecka	Avdrag per arbetsdag
4	månadslön / 16,8
3,5	månadslön / 14,7
3	månadslön / 12,6
2,5	månadslön / 10,5
2	månadslön / 8,4

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses arbetsdagar per helgfri vecka, beräknat i genomsnitt per månad.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag som arbetstagaren är ledig och som annars skulle ha varit arbetsdag för arbetstagaren.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 3.

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

§ 12 Uppsägning

Mom. 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom. 1:1 Arbetstagares uppsägning

Arbetstagare som säger upp sin anställning ska iaktta en uppsägningstid av en månad om inte längre tid avtalats i det enskilda anställningsavtalet.

Arbetstagare anställd före 2001-01-01 som har fyllt 30 år har en uppsägningstid av tre månader.

Mom. 1:2 Formen för uppsägning

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

Mom. 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom. 2:1 Uppsägningstid

Arbetsgivare som säger upp arbetstagare ska iaktta uppsägningstiderna i LAS om inte längre tid avtalats i det enskilda anställningsavtalet eller följer av mom 2:3.

Uppsägningstider enligt 11 § LAS:

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

Hel sjukersättning 4b § LAS

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

Anmärkning

Beslut om sjukförsäkring som inte är tidsbegränsad ska ha vunnit laga kraft.

Mom. 2:2 Turordningsregler vid uppsägning p g a arbetsbrist

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska turordningsreglerna i kap 3, §§ 8, 9 och 10 i Huvudavtal om trygghet omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen-PTK/Kommunal tillämpas, se bilaga 5.

Mom. 2:3 Förlängd uppsägningstid (Gäller till och med den 30 september 2026)

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet eller LAS med sex månader.

Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som fyllt 65 år, vilket beror på möjligheten att ta ut pension från den åldern.

Förlängd uppsägningstid (Gäller från och med den 1 oktober 2026)

För arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 58 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, förlängs den uppsägningstid som gäller i branschavtalet eller LAS med sex månader.

Mom. 2:4 Oberoende av avtalad uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnått LAS-åldern:

Anställning kan av såväl arbetstagare som arbetsgivarebringas att upphöra genom skriftlig underrättelse. Anställningen upphör en månad efter att underrättelsen lämnats till motparten. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas. Skriftlig överenskommelse om längre underrättelsetid kan träffas.

Mom. 2:5 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för arbetstagare som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

Om ersättning för ob-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha betalats till arbetstagaren, ska för varje kalenderdag då arbetstagaren inte kan erbjudas arbete, sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den ersättning som arbetstagaren fått under närmast föregående tolvmånadersperiod.

Mom. 2:6 Uppsägning under ledighet med graviditetspenning

Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledningen av ledighetsperioden ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningen att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler o är uppsägningen börjar löpa.

Mom. 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom. 3:1 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

Även semester som enligt semesterlagen ska utges som ledighet först under nästa år kan läggas ut under uppsägningstiden. Detta kan dock endast ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom. 3:2 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön under den del av uppsägningstiden som arbets- tagaren inte har iakttagit.

Mom. 3:3 Tjänstgöringsbetyg

Efter avslutad anställning har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg som utvisar:

- den tid som arbetstagaren har varit anställd,
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren har haft att utföra samt
- om arbetstagaren begär det, omdöme om det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyg inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027.

För tiden efter den 30 september 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Förhandlingsprotokollet undertecknades 2025-10-03.

Bilagor

Bilaga 1 Övriga avtal mellan parterna

Övriga avtal mellan parterna

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Pensionsavtal (ITP) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen – PTK
- Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring Arbetsgivaralliansen – PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK

Bilaga 2.1 Löneavtal 2025 – 2027

Vision, Akademikerförbunden, Kommunal

Verksamhetsutveckling

Verksamhetsutveckling kräver en aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarna och de lokala arbetstagarorganisationerna.

Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet för deras medlemmar.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala lönerevisionen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Avstämning görs avseende löneprocessen som underlag för budgetprocess och kommande överläggning.

Medarbetarsamtal

I medarbetarsamtalet diskuteras, utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll, bidrag till verksamhetsmål samt arbetstagarnas förutsättningar och behov av kompetensutveckling.

Överläggning

Arbetsgivaren ska analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling, ekonomiska förutsättning och behov av förändrad lönestruktur.

Arbetsgivarens lönepolitik ska vara känd. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. .

Individuella lönesättande samtal

Det lönesättande samtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön.

Lönesättande chef meddelar förslag till ny lön.

Verksamhetsutveckling

Allmänna utgångspunkter

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter.

De lokala parterna ska bidra till att skapa goda förutsättningar för att utveckla verksamheten i syfte att förbättra resultat och måluppfyllelse. Detta kräver ett systematiskt utvecklings- och kvalitetsarbete. Arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen bör återspeglas i löneutvecklingen.

Det centrala samverkansavtalet kan skapa förutsättningar för en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att utveckla såväl individ som verksamhet och skapa en god arbetsmiljö.

Det är viktigt att det finns en utvecklad och känd lönepolitik. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna utvecklar i samverkan lönepolitiken och kriterierna för lönesättningen utifrån verksamhetens mål och behov.

Lönesättningen ska underlätta för arbetsgivaren att rekrytera, motivera och behålla arbetstagare.

En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av lönerevisionen samt har rätt till lönesamtal.

Lönerevisionen ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas den månad som är det centrala löneavtalets revisionsdatum. Vid utbetalning av retroaktiv lön ska arbetsgivaren även utbetala den mellanskillnad som uppstår till följd av att Försäkringskassan inte retroaktivt ändrar sjuklönegrundande inkomst.

Lönekartläggning

Lönekartläggning ska enligt diskrimineringslagen ske årligen. Har osakliga löneskillnader som strider mot diskrimineringslagen framkommit vid lönekartläggningen ska dessa justeras utanför den årliga lönerevisionen.

Arbetsgivare med minst tio anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning.

Kompetensutveckling

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås.

Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. För att skapa möjligheter för individen krävs det att kompetensutveckling kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling. Under det årliga medarbetarsamtalet upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Medarbetarsamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett medarbetarsamtal.

Samtalet bör innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat arbetsresultat/målsättning och
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen.

En individuell kompetensutvecklingsplan upprättas och skrivs under av lönesättande chef och arbetstagaren.

Lönesättande chef ska dokumentera resultatet av medarbetarsamtalet som sedan delges arbetstagaren.

Överläggning

Arbetsgivaren ska inför löneöversynen analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets avstämning. Inför överläggningen ska arbetsgivaren lämna en lista till den lokala arbetstagarorganisationen med deras medlemmars löner på individnivå. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom yrkesgrupper – ska övervägas i syfte att arbetsgivaren ska kunna behålla och rekrytera medarbetare. Den årliga analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen. Arbetsgivaren ska motivera sina förslag till

lönestruktur. Målsättningen är att lokala parter kommer överens under överläggningen. Finns ingen lokal part sker överläggningen direkt med de anställda.

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversynen genom individuella lönesättande samtal.

Individuella lönesättande samtal

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Avtalet innehåller inga individgarantier.

Arbetstagarens lön påverkas av dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Arbetstagarens lön och löneökning ska bestämmas utifrån den i samverkan utvecklade lönepolitiken och lokalt framtagna kriterier.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Om löneökningsutrymmet beräknas i procenttal respektive i krontal för samma eller likvärdigt arbete ska arbetsgivaren sätta lön så att osakliga löneskillnader inte uppstår.

Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat utifrån fastställda lönekriterier. Tidigare medarbetarsamtal bör ligga till grund för dialogen.

Det lönesättande samtalet ska vara en uppföljning av:

- satta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen,
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling och
- samarbets- och initiativförmåga.

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef diskutera arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av

kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

Under det individuella lönesättande samtalet ska lönesättande chef meddela arbetstagaren förslag till ny lön såvida inte förhandling begärts.

Samtalet avslutas med att lönesättande chef dokumenterar bedömningen av arbetstagarens arbetsprestation och resultat utifrån fastlagda lönekriterier, samt hur dessa ligger till grund för lönesättningen. Lönesättande chef och arbetstagare undertecknar underlaget för det genomförda samtalet.

Avstämning

Löneökningsutrymmet beräknas per arbetstagarorganisation. För deltidsanställd ska beloppet räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet på individnivå för deras medlemmar.

Löneavtalet innehåller inga individgarantier. Hos arbetsgivare där lokal arbetstagarorganisation har färre än tre medlemmar kan arbetsgivaren underskrida avtalat löneökningsutrymme om särskilda skäl föreligger. De särskilda skälen ska vara individrelaterade och inte grunda sig på ekonomin. Innan arbetsgivaren fattar sådant beslut ska förhandling ske med berörd arbetstagarorganisation. Organisationen äger även rätt att påkalla central förhandling i sådant ärende.

Lokal förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger. Förhandling påkallas senast tre veckor efter det att arbetstagarorganisationen delgetts utfallet.

Lokala parter

Akademikerförbunden

Akademikerförbunden uppträder lokalt som en part genom Akademikerföreningen. Om Akademikerförening saknas uppträder Akademikerförbundet SSR som gemensam representant för Akademikerförbunden.

Vision

Vision Ekumeniska är lokal part för medlemmar inom Equmeniakyrkan, Svenska Alliansmissionen, Pingst, Evangeliska Frikyrkan, eller EFS och i närstående organisationer. För medlemmar hos andra arbetsgivare inom avtalsområdet är Visions Center lokal part.

Kommunal
Om klubb eller utsedd representant saknas är den lokala parten Kommunals avdelning på respektive ort.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner, om avtalets garanterade utfall inte uppnåtts eller om särskilda skäl föreligger.

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning eller förhandling.

Parterna utvärderar den genomförda löneöversynen som ett underlag för budgetprocess och kommande överläggning. Det är viktigt att medarbetare och lönesättande chef är delaktiga i utvärderingen.

Tillämpningsregler

Huvudregel

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 september året för löneöversynen.

Undantag

Arbetstagare som slutat sin anställning senast den 30 september året för löneöversynen omfattas inte av löneavtalet och bidrar inte heller till potten.

Löneavtalet omfattar inte heller arbetstagare som den 30 september året för löneöversynen:

- inte fyllt 18 år, eller
- har tidsbegränsad anställning som inte varat fortlöpande under sex månader,
- är anställd för praktikarbete med stöd av branschavtal Trossamfund och Ekumeniska Organisationer § 2 mom. 2:3
- Arbetstagare som den 30 september året för löneöversynen är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 oktober eller senare året för löneöversynen och inte har fått lönehöjning (se rubrik Avtalets löneökningsutrymme) ska arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att lönebildningsprocessen hos arbetsgivaren är avslutad. Om arbetstagaren försummar detta, har arbetstagaren inte någon rätt till lönesamtal.

Anställningsavtal den 1 maj eller senare

Om arbetsgivaren och en arbetstagare den 1 maj eller senare året för löneöversynen har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets löneöversyn ska arbetstagaren inte omfattas av det årets löneavtal.

Redan genomförd löneöversyn

Om arbetsgivaren i avvaktan på årets löneöversyn redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får enligt detta löneavtal om inte det uttryckligen träffats annan lokal överenskommelse.

Avtalat löneökningsutrymme

Löneöversyn

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversyn per den 1 oktober 2025, och per den 1 oktober 2026.

Löneökningsutrymme

Akademikerförbunden och Vision

Löneökningsutrymmet är lägst

2025 3,1 procent

2026 2,8 procent

Kommunal

Ett löneökningsutrymme

2025 om 459 kr per medlem i Kommunal,

2026 om 743 kr per medlem i Kommunal,

räknas fram inför löneöversynen.

För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lägstlön

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2025 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 25 949 kr per månad vid heltid.

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2026 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 26 987 kr per månad vid heltid.

Avtalad lägstlön gäller inte Akademikerförbunden.

Lägstlönen gäller inte heller för ungdomsledare som är anställda för begränsad tid, när anställningen är ett led i utbildning eller av prövokaraktär.

Retroaktiv omräkning

Under förutsättning att den lokala lönebildningen är avslutad senast den 28 februari 2026 görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker den lokala lönebildningen efter dessa datum görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

Övertidsersättning och dylikt

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagare hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag m m

Sjukavdrag med mera ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Vissa pensionsfrågor

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum (ITP) alternativt till Folksam (KTP) såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från och med den 1 oktober året för löneöversynen.

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 oktober 2025 till och med den 30 september 2027.

För tiden efter den 30 september 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 2.2 Löneavtal

Ledarna

Ledaravtalet

Chefen är i sin roll som arbetsledare arbetsgivarens representant på arbetsplatsen. Det förutsätts därför att chefen är lojal med arbetsgivaren och tillvaratar dennes intressen.

Chef är den som, oavsett titel och nivå, företräder arbetsgivaren och leder funktion, verksamhet och/eller medarbetare.

Chefsrollen innebär krävande och kvalificerade arbetsuppgifter. För att få långsiktigt hållbara chefer är tydlighet kring uppdraget, handlingsfrihet och uppbackning från organisationen en förutsättning.

Relationen mellan Arbetsgivaralliansen och Ledarna präglas av att Ledarna är en organisation för chefer och lösningar på eventuella tvister mellan parterna inriktas på åtgärder som stärker tilliten mellan parterna.

Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar medlemmar i Ledarna som utgör arbetsgivarens företrädare vid arbetsplatser i verksamheter/organisationer som är anslutna till Arbetsgivaralliansens branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

Enskild överenskommelse (dispositivitet)

Chef som omfattas av detta avtal kan träffa enskild individ- och verksamhetsanpassad överenskommelse med arbetsgivaren om andra villkor utan hinder av det allmänna villkorsavtalet. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och särskilt redovisa villkoren.

Villkoren i den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönedialogstillfälle.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andre parten senast en månad före lönedialogstillfället. Från lönedialogstillfället gäller i så fall de allmänna villkor som har överenskommits mellan de centrala parterna.

Den enskilda överenskommelsen får inte strida mot tvingande lagstiftning.

Avtal om lönebildning i organisationen/verksamheten

Utgångspunkter

Lönebildningsprocessen ska utgå från organisationens ekonomiska förutsättningar och chefens bidrag till denna utveckling. Den individbaserade lönesättningen bidrar till att sambandet mellan verksamhetens mål, den egna utvecklingen, insatsen och lönen blir tydlig. På det viset kan lönen bli en drivkraft i den egna prestationen och därigenom positivt påverka både verksamhetens utveckling och den egna löneutvecklingen.

Lönebildningsprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. I dialogen är kompetens och resultat viktiga begrepp. Organisationens verksamhetsidé och mål länkas samman med personlig utveckling och löneutveckling. Lön och andra förmåner kopplas till prestation, måluppfyllelse och hur chefen leder verksamhet och medarbetare.

Lönebildningsprocessen ska vara transparent, tydlig och känd i verksamheten/organisationen. Processen definieras i verksamhetens lönepolicy.

Det ställs höga krav på chefer och de måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmast överordnad chef kring uppdrag och förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamhet, medarbetare och chefen själv. Denna dialog bör föras i samband med utvecklingssamtalet/medarbetarsamtalet.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta kvalitetskrav och branschens utveckling krävs ett målmedvetet arbete med att utveckla kompetensen inom verksamheten. Chefernas kunnande, personliga engagemang och utveckling har avgörande betydelse. Alla chefer ska, efter behov, ges möjlighet och utrymme till kompetensutveckling i arbetet.

Kompetensutveckling är en viktig faktor i lönebildningsprocessen. Arbetsgivare och chefen har ett gemensamt ansvar för chefens kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för detta.

Den interna dialogen om kompetensutveckling är en viktig grund för utvecklingen av chefernas och organisationens samlade kompetens. Mål för individuell kompetensutveckling ska sättas. Dialogen kan föras vid till exempel planerings- eller utvecklingssamtal /medarbetarsamtal, där mål för individuell kompetensutveckling sätts.

Lön och löneutveckling

Den årliga löneprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. Lön och lönesättning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling. Lön sätts därför utifrån chefens prestation och måluppfyllelse.

Närmaste överordnad, lönesättande chef, är den som har bäst kunskap om chefens kompetens och prestationer. Det är därför viktigt att lönesättande chef har befogenhet att genomföra dialogen.

Tidplan för den årliga löneprocessen, utvecklingssamtal/medarbetarsamtal samt lönesamtal omfattas av de intentioner som återfinns i Samverkansavtal mellan Arbetsgivaralliansen – LO, PTK.

Lönerevision ska ske minst en gång per år. Lönerevisionstillfällena för chefer kan förläggas till personligt överenskomna tidpunkter. Kommer chef och organisationen inte överens ska lönerevision ske enligt respektive branschavtals tidpunkt för lönerevision.

Löneprocessen är en ständigt pågående process som sträcker sig över hela året. Löneprocessen ska kopplas till organisationens övergripande mål som bryts ned på individnivå så att löneprocessen blir transparent, förståelig och känd för alla. Rätt tillämpat kan detta avtal bidra till utveckling av såväl organisation som ledarskap. Följande steg skapar grund för en sådan löneprocess.

Steg 1 Förutsättningar

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönepolicy, löneavtal, lönekriterier samt organisationens ekonomiska- och marknadsmässiga förutsättningar skapar en nulägesbild som ska vara känd för alla inför den kommande lönesättningen. Chefens egen nulägesbeskrivning kompletterar denna analys.

Föräldralediga och sjukskrivna ska erbjudas utvecklingssamtal/medarbetarsamtal, och omfattas av löneöversynen samt erbjudas lönesamtal.

Steg 2 Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal

Alla chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal/medarbetarsamtal per år med sin lönesättande chef. I detta samtal diskuteras förutsättningar, målbild samt kompetensutveckling. Chefens individuella mål och kompetensutveckling ska dokumenteras.

Steg 3 Kontinuerlig uppföljning

Förändringar i omvärlden skapar behov av att ofta följa upp och eventuellt korrigera den målbild och de mål som satts upp. Varje chef ska beredas tillfälle till kontinuerlig uppföljning med lönesättande chef.

Steg 4 Bedömning

Inför lönesamtalet ska lönesättande chef göra en bedömning av chefens prestation under året. Detta för att kunna sätta lön utifrån det resultat och den måluppfyllelse som skett under året. Organisationens lönepolicy, lönekriterier samt lönesättande chefens bedömning från utvecklingssamtal/medarbetarsamtal och den kontinuerliga uppföljningen utgör underlag. Motsvarande förberedelse görs även av den chef som ska bli lönesatt.

Steg 5 Lönesamtal

I lönesamtalet ska en dialog föras mellan chef och lönesättande chef kring årets arbetsinsats, utifrån steg 4. I samtalet ska chefens lönenivå och löneutveckling diskuteras. Lönesättande chef lämnar och motiverar sitt förslag till ny lön. Ny lön fastställs skriftligen och undertecknas av båda parter.

För chef som inte erbjudits någon eller märkbart låg löneökning ska särskilda samtal föras om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Steg 6 Utvärdering

Löneprocessen kräver ständig utveckling. En gemensam utvärdering i syfte att förbättra löneprocessen ska genomföras årligen. Resultatet bildar en plattform för kommande års löneprocess. Utvärderingen ska genomföras mellan chef och lönesättande chef eller i forum för chefsfrågor eller motsvarande.

Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas i samband med lönesamtalet.

Vid oenighet i lönesamtalet kan Ledarna konsulteras och en överläggning kan begäras. Sådan överläggning ska påkallas inom 14 dagar från genomfört lönesamtal.

Om endera parten så önskar och ärendet gäller löneprocessen kan frågan behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående överläggning. Förhandling ska upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktning är att central förhandling inte ska behöva tillgripas.

I organisationer där lokal tillämpningsöverenskommelse har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella lönerna i den ordning som de lokala parterna har kommit överens om.

Central förhandling

Kan de lokala parterna inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dagen loka förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har två månader på sig att avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit i detta avtal

Preskription

Part som inte iakttar fristerna ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har därmed rätt att fastställa lönerna.

Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Arbetsgivaralliansen eller Ledarna besluta att fredsplikten upphör vid den organisation eller del av organisation som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Arbetsgivaralliansen och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för organisation eller del därav innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller Arbetsgivaralliansens berörda styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varav Arbetsgivaralliansen och Ledarna utser två ledamöter var samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Uppsägning

Detta avtal gäller från 2020-01-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Bilaga 3

Partsgemensamma rekommendationer

Rekommendation för lägerverksamhet

De centrala parterna förutsätter att arbetsgivaren klargör för de anställda vilka grunder och villkor som gäller för arbetstid och ersättningar innan lägerverksamheten påbörjas.

Deltidsanställda som deltar i lägerverksamhet ska under lägret uppräknas till heltid, om deltagandet i lägerverksamheten överstiger den deltidsanställdes ordinarie arbetstidsmått.

Parterna har kommit fram till följande gemensamma rekommendation.
Rekommendationen gäller alla sorters läger.

§ 1

Frågan om kompensation för bruten dygns- och veckovila löses lokalt.

§ 2

Parterna rekommenderar följande kompensation att förläggas före och/eller efter läger:

Kompensationen förutsätter att dygnsvilan (minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod) och/eller veckovilan (36 timmars sammanhängande ledighet per sjudagarsperiod) inte har erhållits.

Dygn 1 – 7:	Varje dygn som vilan har brutits x 0,5.
Dygn 8 – 14:	Varje dygn som vilan har brutits x 0,75.
Dygn 15 och framåt:	Varje dygn som vilan har brutits x 1.0.

Ledighet kan tas ut som halv dag. Överstiger summan av lediga dagar halvdag så avrundas halvdagen till heldag. Understiger summan halvdag så utgår ingen kompensation.

Dessa lediga dagar ingår med maximalt 10 arbetsdagar i det högsta antalet arbetsdagar som är ordinarie arbetstidsmått för anställda med förtroendearbetstid.

Räkneexempel

Ska tre dygn kompenseras så räknas det: 3 x 0,5 = 1,5. Kompensationen blir en och en halv arbetsdag ledigt.

Ska åtta dygn kompenseras så räknas det: 7 x 0,5 = 3,5 arbetsdag ledigt för de första sju dygnen och 1 x 0,75 = 0,75 för dygn åtta. 3,5 + 0,75 = 4,25.

Avrundat nedåt blir kompensationen fyra lediga arbetsdagar.

Ska 14 dygn kompenseras så räknas det: 7 x 0,5 = 3,5 arbetsdag ledigt för de första sju dygnen och 7 x 0,75 = 5,25 för dygn åtta till fjorton. 3,5 + 5,25 = 8,75. Avrundat uppåt blir kompensationen nio lediga arbetsdagar.

§ 3

Parterna rekommenderar att, om möjligt, förlägga läger under en maximal period om 14 dagar i följd.

I de fall lägret pågår över 14 dagar ska vila* kunna tas ut i anslutning till att lägret avslutas och om möjligt även vila innan lägret påbörjas.

*) Vila är detsamma som ledighet utan löneavdrag.

§ 4

För varje tjänstgöringsdygn med övernattning får anställd med reglerad arbetstid, i stället för övertid, förskjuten arbetstid samt jour och beredskap, ersättning med

-från 1 maj 2021 414 kronor

- från 1 maj 2022 414 kronor

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning

Anmärkning.

De lokala parterna kan komma överens om ersättning för andra personalgrupper än vad rekommendationen anger, under förutsättning att rekommendationens minimistandard beaktats.

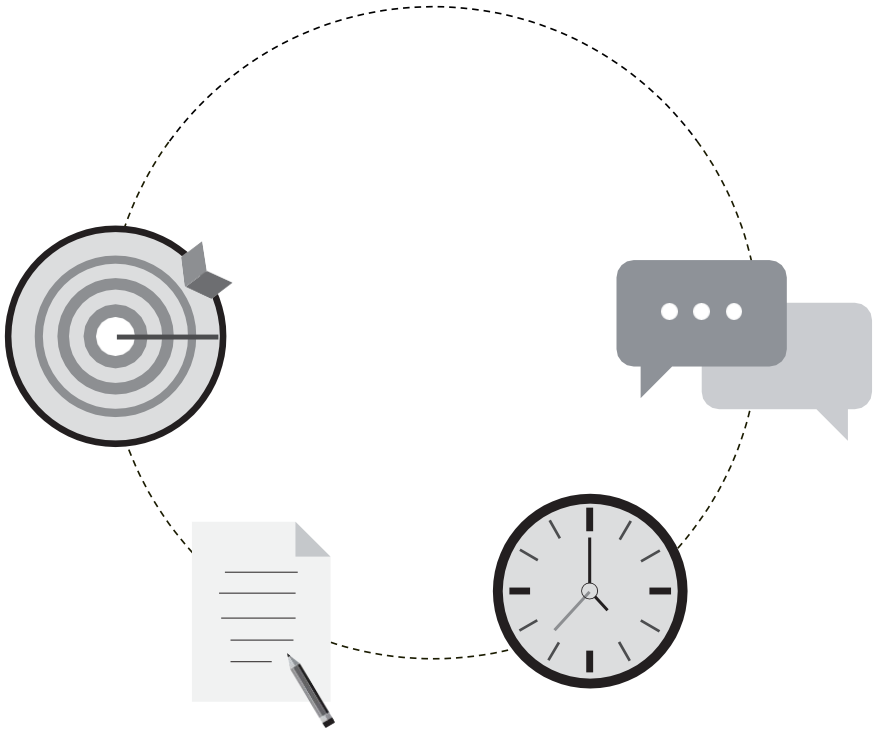
§ 5

Om möjlighet finns, organisera och planera verksamheten på ett sådant sätt, att minst ett dygn per lägervecka, ge möjlighet åt personalen att få minst elva timmars sammanhängande ledighet under en 24-timmarsperiod. Observera att ett sådant dygn inte behöver kompenseras enligt § 2.

Bilaga 4

Förtroendearbetstid – en vägledning

Förtroendearbetstid – till fördel för både verksamhet och den enskilde arbetstagaren



Förtroendearbetstid

Vad är förtroendearbetstid?

Enligt avtalet för Trossamfund och Ekumeniska Organisationer kan vissa arbetstagare ha förtroendearbetstid (oreglerad arbetstid). Förtroendearbetstid tillämpas för arbetstagare som på grund av arbetets karaktär samt verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning planerar arbetet tillsammans med arbetsgivaren.

En arbetstagare med förtroendearbetstid:

- har fått ett förtroende att själv disponera sin arbetstid,
- ska disponera sin arbetstid på det sätt som arbetsuppgifterna kräver,
- har inte någon bestämd ordinarie arbetstid att hålla sig till, och
- har inte rätt till särskild ekonomisk ersättning för övertidsarbete eller obekväm tid.
- Förlägger själv sin ledighet utifrån verksamhetens behov. (Gäller inte semesterledighet som godkänns av arbetsgivaren efter ansökan från arbetstagaren eller så förlägger arbetsgivaren fyra sammanhängande veckor under sommarperioden.)

Förtroendearbetstid förutsätter förtroende

Förtroendearbetstid innebär att ansvaret för hur huvuddelen av arbetstiden disponeras ligger på arbetstagaren. Arbetstagaren ges ett stort ansvar att avgöra vad arbetsuppgifterna kräver och när de ska utföras. Arbetsgivarens inflytande över när, var och hur den enskilde arbetstagaren förlägger sin arbetstid och ledighet minskas.

Under rätt förutsättningar är förtroendearbetstid till fördel för både verksamheten och den enskilde arbetstagaren.

Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt rätten att bestämma över vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Det är arbetsuppgifternas karaktär som avgör vad de kräver och när de kan utföras.

Förtroendearbetstid för vem?

Förtroendearbetstid gäller per automatik för arbetstagare som på grund av arbetets karaktär kan förfoga över arbetstiden, exempelvis pastorer och diakoner.

En grundläggande förutsättning för att vara anställd med förtroendearbetstid är att arbetsuppgifterna i anställningen verkligen är så självständiga att det är den anställde som bäst kan bedöma hur huvuddelen av arbetstiden ska disponeras.

Även sådana yrkesgrupper som inte omfattas per automatik kan träffa överenskommelse med sin chef om att tillämpa förtroendearbetstid.

Att träffa överenskommelse om förtroendearbetstid

Olika yrken ställer olika krav, vilket innebär att förtroendearbetstid inte kommer innebära samma villkor för alla. I grunden handlar det om att arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och därutöver själv bestämmer när man ska arbeta. I en yrkesroll kan det innebära närvaro på vissa bestämda tider, i en annan kan ramarna vara mer lösa. Det viktiga är att ett visst resultat presteras, det är mindre viktigt när arbetet utförs. Förutsättningarna och ramarna för hur och när arbetet ska utföras behöver vara tydliga, då fungerar förtroendearbetstid.

Innan överenskommelse om förtroendearbetstid träffas

Förtroendearbetstid innebär frihet att planera sin arbetstid och ledighet. En följd av detta blir att arbetstagaren inte får ersättning för övertid och obekväm arbetstid. Finns det krav på närvaro vissa tider bör det, och övriga förväntningar som arbetsgivaren har, klargöras innan överenskommelsen ingås – så att arbetstagaren kan överblicka vad överenskommelsen innebär.

Frågor att diskutera:

- Vad innebär förtroendearbetstid i min yrkesroll?
- Vad är alternativet till förtroendearbetstid?
- Finns det några särskilda önskemål om närvaro, vissa tider, dagar eller perioder?

Arbetsuppgifterna styr arbetstiden

Enligt arbetstidslagen får en arbetstagares ordinarie arbetstid inte uppgå till mer än 40 timmar i veckan. Den som har reglerad arbetstid ska enligt TEO- avtalet arbeta 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under sex månader. Om arbete förläggs till såväl vardag som helgdag är arbetstiden 38,25 timmar per vecka.

Ett avtal om förtroendearbetstid syftar inte till att åstadkomma utökad arbetsskyldighet i förhållande till vad som är normalt för arbete i allmänhet. Arbetstiden för arbetstagare med förtroendearbetstid är – sett över en period – varken längre eller kortare än den som gäller för anställda med reglerad arbetstid.

...men ibland kan arbetsuppgifterna kräva mer arbete...

Under vissa perioder kan arbetsuppgifterna medföra att den som har förtroendearbetstid behöver arbeta mer än vad som motsvarar normalarbetstid.

...och ibland mindre!

På samma sätt gäller att om arbetsuppgifterna under en period kan utföras på kortare tid än normalarbetstid kan arbetstagaren arbeta mindre. Avsikten är att arbetstiden sett över en period ska jämna ut sig så att den motsvarar normalarbetstiden för arbetstagare med reglerad arbetstid.

Tänk på att:

- medarbetaren behöver planera sitt arbete så att ledighet kan tas ut i så god tid som möjligt
- följa upp så att den medarbetaren har kunnat ta ut sin ledighet
- ledighet och återhämtning är lika viktigt som arbete och engagemang

Rätt mängd arbetsuppgifter

Även om den formella arbetstidsregleringen inte gäller den som har förtroendearbetstid har arbetsgivaren arbetsmiljöansvar även för dessa anställda. Arbetsorganisation och arbetsinnehåll måste vara utformade så att ohälsa undviks. Detta innebär att arbetsgivaren har skyldighet att organisera arbetet på ett sådant sätt att arbete utöver det normala veckoarbetstidsmåttet undviks.

För att arbetsmiljörisker ska kunna undvikas måste arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om arbetsmängden och hur arbetstiden förläggs. Arbetstagaren har ett ansvar för att informera arbetsgivaren om sin situation.

Förtroendearbetstid är inte flexibel arbetstid

Förtroendearbetstid ska inte förväxlas med flexibel arbetstid.

Flexibel arbetstid kännetecknas av att det finns en inbyggd kontroll och intresse av den anställdes närvaro i betydande omfattning. Vid flexibel arbetstid kan rätten till ersättning för övertid avtalas bort. För att enbart åstadkomma det senare är det fel att träffa avtal om något som kallas förtroendearbetstid men till sitt innehåll är flextid.

Vad arbetsuppgifterna kräver

Arbetstiden ska disponeras utifrån vad arbetsuppgifterna kräver. I normalfallet innebär det inga särskilda problem för vare sig arbetstagare eller arbetsgivare att avgöra detta.

Till arbetsuppgifterna hör i de flesta fall mer än vad den enskilde anställde får sig tilldelat genom direkt arbetsledning. Dit hör att i varierande grad vara tillgänglig för kollegor för

rådgivning/diskussion, besvara frågor eller ta över en kollegas arbetsuppgifter vid dennes sjukdom.

För att alla dessa arbetsuppgifter ska kunna utföras på bästa möjliga sätt samtidigt som arbetstagaren ska kunna utnyttja den frihet som förtroendearbetstid är tänkt att ge, krävs en dialog om arbetstidens förläggning. Grundläggande förutsättningar för detta är dels att arbetstagaren håller arbetsgivaren underrättad om hur arbetstiden i stora drag förläggs, dels att arbetsgivaren verkligen låter arbetstagaren avgöra när och var huvuddelen av arbetsuppgifterna ska utföras.

Uppföljning av arbetstid

Avtalet anger att arbetstagare och arbetsgivare ska stämma av arbetstidsuttaget minst en gång per kvartal. Vid detta möte är det naturligt att prata om hur arbetsbelastningen upplevs och hur det har sett ut med veckovila, dygnsvila och den totala arbetstiden.

Vägledande vid uppföljning av arbetstiden

Formellt gäller inte arbetstidslagens regler om vecko- och dygnsvila för arbetstagare med förtroendearbetstid. Dessa regler är en bra måttstock för att kontrollera arbetstidsuttaget och om man jobbar för mycket.

- Veckovila – 36 timmar sammanhängande vila varje vecka.
- Dygnsvila – 11 timmar sammanhängande vila varje dygn.

Om det är vanligt förekommande att arbetstagaren inte upplever sig kunna ta 36 timmar ledigt varje vecka kan det vara ett tecken på att parterna behöver prata om hur arbetssituationen och belastningen ser ut. Om parterna konstaterar att det jobbas för mycket och att det inte är ett tillfälligt tillstånd behöver man diskutera hur man hittar en hållbar nivå.

Utöver själva arbetstiden är detta ett bra tillfälle att följa upp hur arbetsbelastningen upplevs i övrigt.

Arbete på arbetsplatsen eller på annan plats?

Arbetstagaren har viss frihet att bestämma över var arbetet ska utföras. Arbetstagaren kan till exempel välja att utföra vissa arbetsuppgifter i hemmet.

En del arbetsuppgifter förutsätter dock närvaro på arbetsplatsen eller att de utförs vid en viss given tidpunkt, till exempel möten eller sammanträden.

Kan arbetstagaren arbeta hemma regelbundet?

På många arbetsplatser är arbetsuppgifterna sådana att det inte är möjligt att arbeta hemma till exempel varje fredag, för att arbetstagarna förutsätts delta i olika interna aktiviteter, som sammanträden. Det kan vara så att det ofta kommer in brådskande ärenden. Arbetstagaren kan inte välja att arbeta hemma utan att först försäkrat sig om att ärendena hanteras på ett korrekt sätt.

Ger förtroendearbetstid rätt att jobba på distans?

Om arbetssituationen medger det så går det att utföra arbete från hemmet eller från annan plats. Förtroendearbetstid ger inte någon rätt att permanent förlägga sitt arbete till hemmet eller till annan plats.

Kan arbetstagaren kompensera sig?

Arbetstagaren kan kompensera sig för att ha arbetat- eller kommer att arbeta mycket genom att inte arbeta del av dag eller enstaka dag/dagar. Precis som för hemarbete förutsätter det dock att arbetstagaren inte har någon arbetsuppgift som kräver närvaro på arbetsplatsen.

Bilaga 5

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Arbetsgivaralliansen-PTK/Kommunal

Kapitel 3 Anställningsskydd

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8
I förhållandet mellan LO-förbund (som här tecknar avtal för arbetare) och Arbetsgivaralliansen, som antagit Huvudavtalet på förbundsnivå, ska följande gälla.
De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.
Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9
I förhållandet mellan PTK och Arbetsgivaralliansen, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.
Grundtanken i Huvudavtalet kap. 2 om omställning är att arbetsgivaren fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning.

Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftsinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

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

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

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.
De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

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

Anmärkning

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

förhandlingsordningen. Arbetsgivaralliansen och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

> Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

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

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

Avseende procentsregeln ska avrundning ske matematiskt.

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

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Bilaga 6

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska går ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Arbetsgivaralliansen

Fleminggatan 7
112 26 Stockholm
Tel 08-545 912 00
www.arbetsgivaralliansen.se

Kommunal

Box 19036
104 32 Stockholm
Tel 010-442 70 00
www.kommunal.se

Vision

Box 7825
103 97 Stockholm
Tel 08-789 63 00
www.vision.se

Ledarna

Box 12069
102 22 Stockholm
Tel 08-598 99 000
www.ledarna.se

Akademikerförbunden*

Box 12800
112 96 Stockholm
Tel 08-617 44 00
www.akademssr.se

**De 13 förbund som ingår i Akademikerförbunden är Akademikerförbundet SSR, AKAVIA, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.