

# **Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 24 Energi**

## **Parter**

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

## **§ 1 Innehåll m.m.**

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 24 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB 23 Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.

- a) Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),
- b) Branschbestämmelser – BB 23 Energi (bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f) Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

## **§ 2 Tillförda ändringar**

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

**Bilaga 1** Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),

**Bilaga 2** Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2022-10-01, §§ 21, 27, 28, 29 samt 33,

**Bilaga 3** Centrala och lokala protokollsanteckningar,

**Bilaga 4** Centrala protokollsanteckningar,

**Bilaga 5** Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen.

### **§ 3 Ändringar och tillägg**

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

### **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

### **§ 5 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 24 för perioden 2024-04-01–2025-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

### **§ 6 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna  
riksorganisationer

.....

# **Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – BÖK 24 Energi**

## **Parter**

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

## **§ 1 Innehåll m.m.**

Parterna träffar detta kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – BÖK 24 – för arbetstagare för vilka gäller Branschbestämmelser – BB 23 Energi. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6.

- a)** Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (underbilaga 1 a),
- b)** Branschbestämmelser – BB 23 Energi (bilaga 2),
- c)** Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d)** Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e)** Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5) samt
- f)** Bestämmelse avseende resor och traktamente vid särskilda tillfällen (bilaga 6).

## **§ 2 Tillförda ändringar**

Parterna är överens om ändringar i BÖK/BB Energi i enlighet med följande bilagor tillförda detta förhandlingsprotokoll.

**Bilaga 1** Löneprocess (bilaga 1) med underbilaga: Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a),

**Bilaga 2** Utdrag av ändringar som tillförs Branschbestämmelser – BB Energi i lydelse 2022-10-01, §§ 21, 27, 28, 29 samt 33.

**Bilaga 3** Centrala och lokala protokollsanteckningar,

**Bilaga 4** Centrala protokollsanteckningar,

**Bilaga 5** Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen.

### **§ 3 Ändringar och tillägg**

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

### **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

### **§ 5 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller BÖK 24 för perioden 2024-04-01–2025-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

### **§ 6 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Akademikerförbundet SSR

.....

.....

# Löneprocess

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivaren har enligt detta avtal ansvar för lönebildningen.

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

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

## § 2 Lokal löneöversyn

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt, enligt grundläggande principer i § 1 och med stöd av ”Centrala parter syn”, än som beskrivs i denna paragraf.

## Överläggning

Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Parterna redogör under överläggningen för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstagande. I detta ingår att gå igenom arbetsgivarens verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier.

Vid överläggningen går parterna igenom förutsättningar och en tidsplan för löneöversynen.

För part med centralt fastställt utrymme i Särskilda lönebestämmelser (Underbilaga 1 a) och där annan överenskommelse inte träffats, genomförs löneöversynen som förhandling.

De lokala parterna ska eftersträva att det finns samverkansformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

## **Löneöversyn**

### *Dialogmodell*

Chef och medarbetare för en dialog om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. I dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.

### *Förhandling*

I fall då löneöversynen genomförs som förhandling har chef och medarbetare samtal om arbetstagarens prestation och uppnådda resultat utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål utan att något förslag till ny lön lämnas.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Förslaget till fördelning ska bygga på företagets lönepolitik och väl kända kriterier för lönesättning som gäller vid företaget. Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna förslaget till fördelning av löneutrymmet på individnivå och parterna ska enas om förslaget till nya löner.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya löner avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs.

### **Avstämning**

Efter att förslag till nya löner lämnats enligt dialogmodellen genomförs avstämning. Vid avstämningen ska speciell uppmärksamhet ägnas åt gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynen i syfte att lägga en god grund för nästa.

Inför avstämningen ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå. De nya lönerna biläggs anteckningarna från avstämningen och är därefter fastställda.

Om förslaget innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagarare särskilt anges.

Utöver de nya lönerna har resultatet av avstämningen inte kollektivavtals ställning.

### **§ 3 Central konsultation**

Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation i samtliga faser i löneprocessen, med syfte att stödja parterna nå samsyn. Löneöversyn kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Om



löneöversynen avslutas i oenighet efter partsgemensam konsultation, ska grunderna för oenigheten protokollföras.

#### **§ 4 Central förhandling**

Central part kan påkalla central förhandling senast två veckor efter det att den lokala löneöversynen avslutats i oenighet.

#### **§ 5 Lönenämnd**

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid Sobona utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

#### **§ 6 Fredsplikt**

Förhandlingar ska föras under fredsplikt.

## Särskilda lönebestämmelser

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

### § 1 Löneöversyn

#### *Löneöversynstidpunkt*

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

#### *Utrymme vid löneöversyn*

2. Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt från Löneprocess § 1.

3. Såvida inte annat överenskoms, ska medlemmar i arbetstagarorganisationen som per 1 april är tillsvidareanställda med månadslön ingå i löneöversynen.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare som omfattas av extra pensionsavsättning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar p. 9 i och med ikraftträdandet av BÖK 24 görs en avräkning på löneökningen för individen motsvarande 0,2 procent senast i samband med löneöversyn 1 april 2025.

### § 2 Övrigt

#### *AkademikerAlliansen*

1. Till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer är: Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarna.

#### *Annan åtgärd än lön*

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

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

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

## Särskilda lönebestämmelser

Parterna har för avtalets giltighetstid enats om följande Lönebestämmelser som kompletterar Löneprocess:

### § 1 Löneöversyn

#### *Löneöversynstidpunkt*

1. Resultatet av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

#### *Utrymme vid löneöversyn*

2. Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt från Löneprocess § 1.

3. Såvida inte annat överenskoms, ska medlemmar i arbetstagarorganisationen som per 1 april är tillsvidareanställda med månadslön ingå i löneöversynen.

#### **Anmärkning**

För arbetstagare som omfattas av extra pensionsavsättning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar p. 9 i och med ikraftträdandet av BÖK 24 görs en avräkning på löneökningen för individen motsvarande 0,2 procent senast i samband med löneöversyn 1 april 2025.

### § 2 Övrigt

#### *Förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet*

1. I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen och Film.

#### *Annan åtgärd än lön*

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

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

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

# **Branschbestämmelser – Allmänna anställningsvillkor**

## **Inledande bestämmelser**

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

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

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

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

Möjligheten till enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare för medlemmar i Seko och Kommunal är begränsad till vad som framgår av avtalstexten.

## **§ 2 Tillämpningsområde**

Om inte annat följer av lag, förordning, statlig myndighetsföreskrift eller annat avtal, ska detta avtal och de till avtalet hörande bilagor tillämpas på arbetstagare, som är anställd hos arbetsgivare ansluten till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

# Anställningen

## § 3 Intyg om arbetsförmåga

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

## § 4 Anställningsform

**Mom. 1** Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS) med följande tillägg och avvikelser.

**Mom. 2** Provanställning kan ske enligt 6 § LAS. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte har kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

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

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

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

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

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

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

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

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

### Anmärkningar

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

2. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.

*Möjlighet till lokal avvikelse*

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

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

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



## Under anställningen

### § 5 Allmänna åligganden

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

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

#### **Anmärkningar**

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

**Mom. 2** Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande bilagor.

### § 6 Utbildning m.m.

**Mom. 1** En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferenser och liknande behåller lönen. Om utbildningen pågår högst 7 kalenderdagar får arbetstagaren dessutom behålla vad som skulle utgetts i tillägg för obekvämt arbetstid om arbetstagaren utfört sina ordinarie arbetsuppgifter.

**Mom. 2** När en arbetstagare i anställning deltar i utbildning utges ej kompensation för overtidsarbete enligt § 18. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme, på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt § 18 mom. 4.

**Mom. 3** Vid tillfälle då utbildning m.m. på arbetsgivarens initiativ har förlagts på arbetstagarens fridag, utges kompensation för overtidsarbete enligt § 18.

#### *Möjlighet till lokal avvikelser*

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

*Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal och Seko)*

**Mom. 5** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse.

## **§ 7 Bisysslor**

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

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens,
- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

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

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 3** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse.

## **§ 8 Hälsoundersökningar m.m.**

*Periodiska hälsoundersökningar*

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

### **Anmärkning**

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

## *Alkohol- och drogtester*

**Mom. 2** Arbetsgivare kan genomföra alkohol- och drogtester när

- a) ändamålet är att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom, eller om arbetstagarens hälsotillstånd är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär samt när det
- b) föreligger befogad misstanke om missbruk.

### **Anmärkningar**

1. Arbetsgivare som avser att genomföra alkohol- och drogtester ska ha en skriftlig alkohol- och drogpolicy. Policyn bör vara väl förankrad.
2. Arbetsgivare som, med hänvisning till punkten a) ovan, vill införa slumpvisa alkohol- och drogtester för grupper inom sin verksamhet ska förhandla med fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med enligt 11 § MBL.
3. Om det, utifrån av arbetsgivaren genomfört drogtest och/eller om det i övrigt föreligger grundad anledning att anta att en arbetstagares alkoholkonsumtion eller bruk av medicin som förskrivits av läkare, övergått till missbruk av sjukdomskaraktär ska arbetsgivaren utreda om behov av rehabiliterande insatser föreligger.
4. Endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja lokala parterna att nå samsyn om policyn och om hur det slumpvisa testandet kan gå till.

## *Övriga hälsoundersökningar*

**Mom. 3** Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

## **§ 9 Avstängning m.m.**

### *Förseelser m.m.*

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

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

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

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

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

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

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

#### **Anmärkning**

Lokal arbetstagarpart kan, för det fall arbetsgivaren avser att innehålla avlöningsförmåner, begära central konsultation i frågan.

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

#### *Medicinska skäl*

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

**Mom. 5** En arbetstagarare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 26 mom. 9.

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

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

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

- a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 8 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller
- b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

**Anmärkning**

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

## **§ 10 Disciplinpåföljd**

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

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

**Mom. 2** Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

**Anmärkning**

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

**Mom. 3** Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

## **§ 11 Omreglering på grund av sjukersättning**

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

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

## **Anmärkingar**

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

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

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

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

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

c = den nya sysselsättningsgraden.

**Mom. 3** En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 15 mom. 1 som månadslön.

**Mom. 4** Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 29 Uppsägningstid m.m. föreskriver om uppsägningstider.

## **Anmärkning**

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

# Arbetstid

## § 12 Arbetstid

### *Inledande bestämmelse*

**Mom. 1** Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande angivna tillägg. Tillägg och avvikelser kan finnas i branschspecifika bilagor.

### *Genomsnittlig arbetstid*

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

#### **Anmärkning**

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

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

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

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

#### **Anmärkning**

Vid bestämmande av sysselsättningsgrad för tillsvidareanställd arbetstagare ska eftersträvas att arbetstiden uppgår till minst 17 timmar per vecka.

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

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

## *Förläggning av arbetstid*

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

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

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

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

### **Anmärkning**

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

## *Avvikelser från ATL*

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

- a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll.
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) Kan för arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret återföras högst 50 timmar allmän övertid om den anställda under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid. Lokal arbetstagarorganisation ska informeras om återförandet innan detta får ske,
- d) anses förlängd arbetstid, upp till motsvarande heltid, inte som mertid,

### **Anmärkning**

Arbetstiden ersätts enligt § 18.

- e) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- f) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- g) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,



### **Anmärkning**

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

- h)** för arbetstagare som fullgör beredskap, jourtid och nödfallsövertid får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst sex månader,
- i)** skall uttag av extra övertid enligt 8a § ATL föregås av lokal förhandling.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

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

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Lokalt kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket, mom. 5, anmärkningen till mom. 6 g) och mom. 6 a).

### **Anmärkning**

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

### *Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande dygnsvila*

**Mom. 8** Avvikelse från dygnsvila får göras vid arbete i samband med beredskaps- och jourtjänstgöring, om allmänhetens behov kräver det eller i övrigt om särskilda omständigheter föreligger.

- a)** En arbetstagare som inte erhållit minst elva timmars sammanhängande dygnsvila ska beredas åtta timmars sammanhängande vila i följande fall, om påföljande dag inte är arbetsfri:

1. om övertidsarbete har utförts under minst tre timmar sammanhängande, eller
2. om övertidsarbete har utförts vid två eller flera tillfällen under minst tre timmar sammantaget, varvid minst två timmar skett under tiden 00-05, eller
3. om övertidsarbete har utförts vid tre eller flera tillfällen under minst fyra timmar sammantaget.

Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag för den delen.

#### **Anmärkning**

Av förarbetena till Arbetstidslagen framgår att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Vid till exempel omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

**b)** För arbetstagare, som inte erhåller dygnsvila under veckoslut/helgdag och inte kan få motsvarande kompensation under innevarande veckoslut/helgdag, att det antal timmar som avbrottet av dygnsvilan omfattar kompenseras i nära anslutning till det utförda övertidsarbetet efter individuell överenskommelse. För avbrott under natt mot nästkommande arbetsdag gäller reglerna om dygnsvila enligt a) ovan. Motsvarande regler gäller för skiftgående arbetstagare som inte har veckovila förlagd till veckoslut.

*Om lokalt kollektivavtal inte träffas om annat gäller följande beträffande veckovila*

**Mom. 9** Om arbetstagaren inte erhållit veckovila kompenseras det med en dags ledighet utan löneavdrag. Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut.

Arbetstagaren ska anses ha veckovila under frånvaro för sjukdom, semester, tjänstledighet, kompensationsledighet samt under helgdagar och fridagar etc.

*Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Kommunal)*

**Mom. 10** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från

- a) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- b) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL,
- c) om avvikelse från mom. 5.

### **§ 13 Flexibel arbetstid**

**Mom. 1** Tillämpning av flexibel arbetstid förutsätter att lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffas.

**Mom. 2** Efter överläggning beslutar arbetsgivaren för vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten.

## Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

### § 14 Avlöningsförmåner

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

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 15-16, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och overtidsarbete, tillägg för obekväma arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

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

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

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

#### Anmärkingar

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

### § 15 Löneform

#### *Månadslön*

**Mom. 1** Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

#### Anmärkning

Arbetstagare med kortare anställningstid kan få månadslön enligt detta moment.

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

#### *Timlön*

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

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

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

### *Partiell ledighet under hel kalendermånad*

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

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

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

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

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

### *Ledighet under del av kalendermånad*

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

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

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

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

### **Anmärkningar**

1. Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.
2. Vid ledighet enligt § 26 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller

rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån.

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

### *Karensavdrag*

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

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

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

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

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

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

### **Anmärkning**

Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.

### *Övrigt*

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

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

**Mom. 7** Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 1-3 samt 7 i denna bestämmelse. Har kollektivavtal träffats om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad

istället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3 ska beräkning av karensavdrag göras enligt mom. 4 a) eller 4 b).

## § 17 Samordning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## § 18 Övertid m.m.

### *Heltid*

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

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

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 2** För övertidsarbete enligt ovan under två timmar närmast före och efter ordinarie arbetstid – enkel övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med belopp som framgår av moment 4 nedan.

För övertidsarbete under annan tid – kvalificerad övertid – utges ersättning för varje övertidstimme med två timmars ledighet eller med belopp som framgår av moment 4 nedan.

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.

Vid beräkning av övertidsarbete enligt detta moment ska påbörjad halvtimme anses som fullgjord halvtimme. Då övertidsarbete påbörjas före klockan 05.00 ska, oberoende av vad som ovan sägs, ersättning för kvalificerad övertid utges för arbete utfört under de två timmarna närmast före ordinarie arbetstidens början. Som övertidsarbete betraktas inte tid, som tas i anspråk genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden.

Vid övertidsarbete i direkt anslutning till avslutat kontinuerligt treskiftsarbete utges kvalificerad övertid i stället för enkel övertid under tid från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt från kl. 18.00 på skärtorsdagen till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg samt tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni.

#### *Deltid*

**Mom. 3** En deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i andra stycket angivet undantag, fyllnadslön för detta enligt mom. 4. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd. En deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

a) arbete på fredag anses som kvalificerad övertid



**b)** arbetstid som överstiger 8 timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

**Anmärkning**

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

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

Fyllnadslön	120 %	
Enkel övertid	180 %	av <u>Månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 %	165

**Anmärkning**

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

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet kan sparas efter överenskommelse. Kompensationsledighet bör tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Antal sparade timmar får uppgå till högst 80. För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

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

*Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 6** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

*Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Seko och Kommunal)*

**Mom. 7** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

**Anmärkingar**

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

## § 19 Obekväm arbetstid

**Mom. 1** Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmättet som tillsvidare eller för begränsad tid förläggs utanför det som normalt gäller som ordinarie arbetstid vid arbetsstället. Arbetstid mellan kl. 07.00 och kl. 18.00 under måndag till fredag ska inte räknas som obekväm.

Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

*Ersättning för obekväm arbetstid (ob-ersättning)*

**Mom. 2** För obekväm arbetstid utges ersättning per timme enligt följande

Måndag kl. 18.00 – fredag kl. 07.00

Månadslönen

540

Tid från kl. 18.00 fredag-måndag kl. 07.00 och tid från kl. 18.00 trettondagsafton samt dag före 1 maj, Kristi himmelfärdsdag och alla helgons dag till kl. 07.00 påföljande vardag samt från kl. 18.00 dag före pingst-, midsommar- och julafton till kl. 07.00 respektive helgdagsafton

Månadslönen

314

Tid från kl. 07.00 pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton samt från kl. 18.00 skärtorsdag till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg

Månadslönen

150

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

Månadslönen

150

*Övriga bestämmelser*

**Mom. 3** Ob-ersättning kan inte utges samtidigt med övertids- eller färdtidsersättning.

*Möjlighet till lokal avvikelser*

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

### **Anmärkning**

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

### *Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Seko och Kommunal)*

**Mom. 5** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse.

### **Anmärkningar**

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

## **§ 20 Jour och beredskap**

### *Jourtjänstgöring*

**Mom. 1** Med jourtjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetskyldighet men är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete.

### *Ersättning för jourtjänstgöring*

**Mom. 2** Ersättning per jourtimme utges med

#### Månadslönen

600

Följande gäller

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag

#### Månadslönen

300

Tid från kl. 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 07.00 på pingst, midsommar- och julafton till kl. 07.00 första vardagen efter respektive helg

#### Månadslönen

150

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

#### Månadslönen

150

### *Övriga bestämmelser*

**Mom. 3** Ersättning utges för lägst åtta timmar per jourtillfälle. Jourersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

### *Ersättning för beredskapstjänstgöring*

**Mom. 4** Med beredskapstjänstgöring avses tid då arbetstagaren inte har arbetsskyldighet men åläggs att vara tillgänglig för att inom föreskriven tid efter varsel utföra arbete.

**Mom. 5** Ersättning per beredskapstimme utges med

#### Månadslönen

1400

Följande gäller

Tid från kl. 19.00 dag före arbetsfri dag till kl. 07.00 nästkommande arbetsdag

#### Månadslönen

700

Tid från kl. 19.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 07.00 på pingst, midsommar- och julafton till kl. 07.00 första vardagen utom lördag efter respektive helg

#### Månadslönen

350

Tid från kl. 07.00 den 6 juni till kl. 07.00 den 7 juni

#### Månadslönen

350

### *Övriga bestämmelser*

**Mom. 6** Ersättning utges för lägst åtta timmar per beredskapstillfälle. Beredskapsersättning utges inte för tid då övertidsersättning utgetts.

Vid inställelse till arbetet i samband med beredskapstjänstgöring utges ersättning för reskostnad.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

### **Anmärkning**

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

*Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Seko och Kommunal)*

**Mom. 8** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från denna bestämmelse.

### **Anmärkningar**

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

## **§ 21 Förskjuten arbetstid**

*12 § ATL gäller med följande angivna tillägg.*

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

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

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

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

### **Anmärkning**

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, overtidskompensation eller i fall som avses i § 12 mom. 4, om säsonganpassad arbetstid.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fridag	För övrig tid
% av timlön	64,4 %	32,3 %

### **Anmärkning**

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

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

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

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

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

### **Anmärkning**

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

### *Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)*

**Mom. 4** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

### **Anmärkningar**

1. Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
2. Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.

## **§ 22 Färdtid**

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

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

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

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

### **Anmärkning**

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

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

	<b>För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättning ska utges</b>	<b>För tid därutöver under kalenderveckan</b>
<b>% av timlön</b>	53 %	80 %

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

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

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

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

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

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

### **Anmärkning**

Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

### *Möjlighet till enskild överenskommelse (gäller ej Seko och Kommunal)*

**Mom. 6** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

## **Anmärkningar**

- 1.** Om annan kompensation utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.
- 2.** Överenskommelse som tecknas vid sidan av anställningsavtalet ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och bör ses över årligen.



## Ledighetsförmåner

### § 23 Allmänna ledighetsbestämmelser

**Mom. 1** Denna bestämmelse och §§ 24, 26-28 gäller ledighet och lön under ledighet.

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

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

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 4** Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 24, 26-28. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

### § 24 Ledighet för studier

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

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

### § 25 Semester

#### *Inledande bestämmelser*

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

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

## *Rätt till semesterledighet och semesterlön*

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

**Mom. 4** Om semesterledighet som avses i mom. 10 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 5000 kr. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti, får en betald semesterdag extra under semesteråret samt ett engångsbelopp om 3000 kr.

### **Anmärkingar**

1. Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.
2. Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts genom att arbetstiden nedsatts enligt § 12 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 12 mom. 2 första stycket, som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.

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

### **Anmärkning**

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

**Mom. 5** Antalet semesterdagar uppgår till 25.

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

**Mom. 6** En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 15 är semesterlönegrundande.

### **Anmärkning**

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

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

### *Beräkning av semesterledighet*

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

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

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

### *Förläggning av semesterledighet*

**Mom. 8** I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

**a)** Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti.

Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

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

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

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

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

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

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

#### **Anmärkning**

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

**Mom. 9** Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 15 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 17, 26-27, samordningsbestämmelser, sjukdom och föräldraledighet. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

**Mom. 10** Om annat inte överenskomms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

#### **Anmärkning**

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

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

**Mom. 11** Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

**Mom. 12** Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligena.

#### *Beräkning av semesterlön*

**Mom. 13** Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

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

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

c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

**Mom. 14** Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 9, med belopp som beräknas på följande sätt

0,8 % av arbetstagarens fasta kontanta lönen.

Semesterdagstillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

*Semestertillägg för utbetald ob, jour och beredskapsersättning*

**Mom. 15** Semestertillägg, för varje betald semesterdag, för rörliga löne-delarna OB-, jour- och beredskapsersättning utges med

0,5 % av summan som har utbetalats under närmast föregående

12-månadersperiod.

Intjänat semestertillägg för de rörliga lönedelarna utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt och/eller eventuell annan periodisering, som lokalt överenskommes.

Till summan som ska utbetalas ska, för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro, läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under beräkningsperioden utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § SemL) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

#### **Anmärkning**

Semestertillägget 0,5 % förutsätter att arbetstagaren har tjänat in fullbetald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar arbetstagaren är berättigad till och divideras med antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har intjänat.

*Sparande av semesterledighet och semesterlön*

**Mom. 16** En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 25. Arbetstagare som vill ta ut högst 5 sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg.

#### **Anmärkning**

Arbetstagare som t.o.m. den 31 december 2021 har varit anställda på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 25 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 25 sparade semesterdagar den 31 december 2025.

**Mom. 17** Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 25 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

#### *Återbetalning av semesterlön*

**Mom. 18** Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 andra stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 19** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

#### **Anmärkning**

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

#### *Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)*

**Mom. 20** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse.

## **Anmärkning**

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

## **§ 26 Sjukdom m.m.**

### *Ledighet*

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

- a) till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,
- b) på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, får ledigt då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) utges eller
- c) på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges.

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

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

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

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

### *Anmälan*

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

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

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

## *Sjuklön*

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

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 15, 16 samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekväm arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 19 och 20.

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) tillägg för obekväm arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- c) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och
- d) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

### **Anmärkning**

Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat kollektivavtal om alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

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

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

### **Anmärkingar**

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

**Mom. 7** En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet



som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

#### **Anmärkning**

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

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

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

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

### **Anmärkning**

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

## *Arbetslivsinriktad rehabilitering*

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

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

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

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

## **§ 27 Föräldraledighet**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Avvikelse från föräldraledighetslagen*

#### **Mom. 5**

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

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

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

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

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

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

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

## **§ 28 Enskilda angelägenheter**

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag. Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

a) nära anhörigs svårare sjukdom

b) nära anhörigs bortgång

c) nära anhörigs begravning

d) bouppteckning

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

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

### **Anmärkning**

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

## Avslut av anställningen

### § 29 Uppsägningstid m.m.

#### *Tillsvidareanställning*

**Mom. 1** För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten gäller uppsägningstider enligt LAS om inte annat anges nedan.

**Mom. 2** För en arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) gäller en ömsesidig uppsägningstid om två månader.

**Mom. 3** (*Gäller ej Kommunal*): Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och som senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

#### **Anmärkning**

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

#### *Tidsbegränsade anställningar*

**Mom. 4** För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter motsvarande sakliga skäl enligt LAS.

En tidsbegränsad anställning som är avsedd att vara längre än 12 månader, kan utöver vad som anges ovan, avslutas av arbetsgivaren utan motsvarande sakliga skäl förutsatt att sådant besked lämnas inom tre månader från anställningens tillträdande. Vid sådan uppsägning från arbetsgivarens sida ska berörd arbetstagarorganisation informeras om beslutet.

**Mom. 5** Uppsägning ska vara skriftlig.

**Mom. 6** Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

**Mom. 7** En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

**Mom. 8** Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och inte heller för tidsbegränsad anställning som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 9** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal med avvikelse om andra uppsägningstider.

##### **Anmärkning**

Sådant lokalt kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

#### *Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller ej Seko och Kommunal)*

**Mom. 10** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.

##### **Anmärkning**

Sådan överenskommelse får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt LAS inskränks.

#### *Möjlighet till enskild överenskommelse (Gäller Seko och Kommunal)*

**Mom. 11** Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

##### **Anmärkning**

När uppsägning sker från arbetsgivarens sida och arbetstagaren vid uppsägningstillfället enligt LAS har rätt till längre uppsägningstid än tre månader gäller den uppsägningstid LAS anger.

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

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

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

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

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

#### **Anmärkning**

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

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

- a)** tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,
- b)** jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och
- c)** ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 3** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från mom. 2 c) för annan löneform än ackordslön enligt § 15 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

### **§ 31 Turordning och företrädesrätt**

**Mom. 1** Turordning sker enligt § 22 lagen om anställningsskydd (LAS).

**Mom. 2** 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

- a)** Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) och c), för provanställning eller tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.
- b)** Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som är kortare än 14 kalenderdagar.

#### **Anmärkning**

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

- c)** Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 5, förflyttning.
- d)** För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen

upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

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

*Möjlighet till lokal avvikelse*

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



## Övriga förmåner och bestämmelser

### § 32 Pensioner m.m.

#### *Pensionsavtal*

**Mom. 1** Arbetsgivare anslutna till Sobona omfattas av kommunala tjänstepensionsplaner tecknade tillsammans med SKR och därtill hörande kollektivavtalade försäkringar.

#### **Anmärkning**

Arbetsgivare som sedan tidigare efter godkännande tillämpar andra centralt kollektivavtalade tjänstepensionsplaner än de ovan angivna kan kvarstå i dessa och därtill hörande försäkringar och eventuella omställningslösningar.

#### *Arbetsskadeförsäkring*

**Mom. 2** Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL. Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

#### *Avtalsgruppsjukförsäkring*

**Mom. 3** Arbetsgivaren ska teckna AGS-KL.

#### *Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp*

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

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

#### *Omställningsavtal/Trygghetsavtal*

**Mom. 6** Arbetsgivare omfattas av det centralt tecknade Kompetens- och Omställningsavtalet KOM-KR och ska följa dess reglering om årlig avsättning.

#### **Anmärkning**

De arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal fortsätter att tillämpa detta avtal till dess centrala parter enas om annat. Om arbetsgivare som omfattas av KFS Trygghetsavtal delar upp sin verksamhet i två eller flera företag omfattas även dessa nya

företag av avtalet. För verksamheter som förvärfvas av eller på annat sätt införlivats i arbetsgivare som sedan tidigare tillämpar KFS Trygghetsavtal kan också tillämpa KFS Trygghetsavtal.

### **§ 33 Kontroll- och bevakningssystem**

**Mom. 1** Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parter MBL-förhandla. Arbetsgivaren ska redovisa syftet med införandet, under vilken tidsperiod systemet ska användas samt för det fall en intresseavvägning har gjorts presentera sådan. Arbetsgivaren ska vidare beskriva vem hos arbetsgivaren som kommer ha tillgång till uppgifterna, om tredje part kommer ges tillgång till uppgifterna, hur länge uppgifterna kommer behandlas och sparas samt hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införandet.

#### *Möjlighet till lokal avvikelse*

**Mom. 2** Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om införande av kontroll- eller bevakningssystem. Sådant kollektivavtal får inte avvika från dataskyddsförordningen eller annan tillämplig lagstiftning.

## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Branschbestämmelser

#### *Anställningsformer*

1. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat KFS branschavtal gäller:

Visstidsanställningar som påbörjats före 2021-12-31 omfattas ej av konverteringsreglerna i § 4 mom. 4.

2. För arbetsgivare som per den 2021-12-31 tillämpat HÖK/ÖLA/AB 20 gäller:

Projektanställning som med stöd av vid tidpunkten gällande AB 20 påbörjas innan 2021-12-31 enligt AB § 4 mom. 3 d) övergår inte till en tillsvidareanställning.

#### *Övertid*

3. Arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd på HÖK/ÖLA/AB och har fler än 80 sparade timmar får ta ut överskjutande timmar under en fyraårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 80 sparade timmar per 2025-12-31.

#### *Beredskap*

4. Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren behålla beredskapsersättningen.

#### *Semester*

5. För arbetstagare med anställningsavtal enligt f.d. KFS branschavtal Energi, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyllt 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 dagar.

#### *Uppsägningstider*

6. Beslut om att tillämpa andra uppsägningstider med stöd av HÖK/AB som arbetsgivare fattat före 2022-01-01, gäller fortsatt.

### *Övergångsbestämmelse uppsägningstider från HÖK/ÖLA/AB*

7. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade HÖK/AB och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar, samt därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren, gäller dessa fortsatt enligt följande:

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

Regleringen gäller ej arbetstagare som vid ovanstående tidpunkt omfattades av ÖLA tecknade med Seko.

### *Övergångsbestämmelse uppsägningstider från KFS branschavtal Energi*

8. För arbetstagare som per den 2021-12-31 var anställd hos arbetsgivare som tillämpade KFS Branschavtal och vid detta datum uppfyllde nedanstående förutsättningar gäller dessa fortsatt enligt följande:

För en arbetstagare med anställningsavtal som ingåtts före 1998-09-01 och därefter har haft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren samt

- varit anställd under minst 15 år eller

- fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år

är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vid uppsägning från arbetstagarens sida är uppsägningstiden 3 månader.

*(Gäller AkademikerAlliansen och AKV)*

9. Oavsett vad som föreskrivs i 33 a § lagen om anställningsskydd (LAS) om anställningens upphörande för arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning gäller inte någon skyldighet om varsel, överläggning eller förhandling till berörd arbetstagarorganisation.

*Genomsnittlig arbetstid (Gäller enbart Seko)*

10. Vid tillämpning av § 12 mom. 6 g) gäller för beräkningsperiod att denna kan omfatta högst 6 veckor.

*Avvikelse från § 25 Semester mom. 4*

**11.** För Seko utges inte engångsbelopp på 3 000 kronor respektive 5 000 kronor.

## **Övriga anteckningar**

*Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

**1.** Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

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

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt § 5 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

*Pensionsavgifter*

**2.** För arbetstagare som, efter övergång till BÖK, utan avbrott fortsatt omfattas av tjänstepensionsplaner tecknade av Sobona och SKR äger följande övriga anteckningar, rörande pensionsavgifter, i HÖK fortsatt giltighet:

- HÖK Svenska Kommunalarbetareförbundet

Punkt 13

- HÖK AkademikerAlliansen och därtill anslutna förbund

Punkt 9

- HÖK OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet  
Punkt 5
- HÖK OFRs förbundsområde Läkarna  
Punkt 12
- HÖK Sveriges Lärare  
Punkt 12
- HÖK OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård  
Punkt 6

*(Gäller enbart Seko)*

**3.** När det centrala avtalet upphör att gälla, efter uppsägning från någon av de centrala parternas sida, upphör de lokala kollektivavtal som träffats med stöd av det centrala avtalet automatiskt att gälla från samma tidpunkt utan särskild uppsägning.

När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, ”återinkopplas” de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om inte de centrala parterna föreskrivit annat.

#### **Anmärkning**

Lokala avtal som sagts upp, av endera lokal part, innan det centrala avtalet löper ut omfattas ej av ovanstående.

#### *Utrymme för arbetstidsåtgärder*

**4.** Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och utgör 54 timmar per år. Vid enskilda företag kan överenskommelse ha träffats om annat antal timmar eller att arbetstidskonto inte gäller vid företaget.

Om inte lokal överenskommelse träffats om andra arbetstidsåtgärder ska individuella arbetstidskonton gälla.

Utöver de 54 timmarna ovan finns ett värde om ytterligare 9 timmar per arbetstagare och år. Dessa ytterligare timmar förfogar arbetsgivaren över och kan bestämma om de ska användas till arbetstidsförkortande åtgärder alternativt avsättning till pension. Det är parternas gemensamma uppfattning att dessa timmar i första hand bör användas för arbetstidsförkortande åtgärder. Vid avsättning till pension har de 9 timmarna ett värde av 0,5 % av månadslönen x 12 x 1,0576 i förhållande till tjänstgöringsgrad. Faktorn 1,0576 är avsedd att kompensera för skillnaden mellan arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensioner i syfte att göra avsättningen kostnadsneutral för arbetsgivaren jämfört med kontant utbetalning.

Om arbetsgivaren väljer att lägga ut timmarna som ledig tid ska dessa förläggas med minst 1 timme sammanhängande per tillfälle. Arbetsgivaren informerar de lokala parterna om vald förläggning inför det kommande året.

### *Branschtillhörighet*

5. Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom Sobona och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i Sobona ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.

### *Utlandsstationering*

6. Om en arbetstagarare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagararen eller genom reglemente, avtal eller liknande vid företaget.

Det är parternas uppfattning att villkoren vid utlandsvistelsen som regel bör vara reglerade före utlandsvistelsen.

### *Läkarbesök vid treskift*

7. Vid kontinuerligt treskiftsarbete ska arbetsgivaren erbjuda läkarundersökning vartannat år.

### *Distansarbete*

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

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

### *Pension*

9. För anställda på BÖK Energi ska extra pensionsavsättningar göras med 0,5 % på den pensionsgrundande lönen för att höja avsättningen till avtalspensionen i AKAP-KR.

### **Anmärkning**

1. För arbetsgivare med annan pensionsplan ska motsvarande extra avsättningar göras till den avtalade pensionsplanen. Inga extra avsättningar görs för anställda med Gamla PAKFS.
2. Arbetstagare som omfattas av KAP-KL omfattas inte av denna bestämmelse.
3. Arbetsgivare som omfattas av denna bestämmelse i och med ikraftträdande av BÖK 23 ska tillämpas fr.o.m. 1 april 2024.
4. Inbetalningar enligt denna bestämmelse sker vid ordinarie inbetalningar efter tjänstepensionsplan.
5. Arbetsgivare som omfattas av denna bestämmelse i och med ikraftträdandet av BÖK 23/BÖK 24 ska för AkademikerAlliansen och AKV göra avsättningar från och med den tidpunkt då avräkning gjorts i enlighet med Särskilda lönebestämmelser p. 3 anmärkning.

### *Tillämpningsregler 38 - 40 §§ MBL (Gäller enbart Kommunal och Seko)*

#### **10. Vid arbeten inom detta avtals tillämpningsområde**

##### *Gemensamma värderingar (§ 1)*

Parterna är överens om att det är viktigt: att på olika sätt främja seriöst företagande, att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och att samtliga parter aktivt verkar för att företag inom detta avtals tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

##### *Primär förhandling genom kontroll och förteckning (§ 2)*

Skyldigheten att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom detta avtals tillämpningsområde är fullgjord när förutsättningarna enligt §§ 3–5 nedan är uppfyllda.

##### *Kontroll och förteckning (§ 3)*

#### **Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag (§ 3 a)**

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) Godkänd för F-skattebevis,
- b) Registrerad för Moms,
- c) Registreringsbevis,



- d)** Kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor för ifrågavarande arbete som motsvarar minst den lägsta nivå av förmåner som gäller enligt lag eller kollektivavtal (se SOU 2015:78). Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag”,
- e)** Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
- f)** Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
- g)** Att vederbörliga behörigheter innehas, exempelvis el-behörighet, förare av maskin innehar yrkesbevis/ utbildningsbok för ifrågavarande maskin,
- h)** Hos företaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning,
- i)** Att företaget har ett utvecklat och dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete,
- j)** Att företaget är aktivt i samordningsarbetet på arbetsplatsen.

#### *Förteckning (§ 3 b)*

Arbetsgivaren ska till berörd lokal facklig organisation lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretag anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

- a)** Organisationsnummer,
- b)** Fullständigt namn och adress,
- c)** Telefonnummer, eventuell e-postadress,
- d)** Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde),
- e)** Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen.

#### *Revidering av förteckning (§ 3c)*

Revidering av förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation. Anser lokal facklig organisation att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt § 3 a ovan.

#### *Avförande från företagsförteckning (§ 4)*

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger lokal facklig organisation rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Lokal facklig organisation ska skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas den berörda underentreprenören eller bemanningsföretaget. Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs, ska arbetsgivaren eller lokalkontor snarast begära förhandling med berörd lokal facklig organisation.

I sådana fall har lokal facklig organisation rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag. Vektorätt kan endast utövas av central part.

#### **Anmärkning**

Till grund för bedömningen om underentreprenör eller bemanningsföretag är seriöst eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis samt § 3 ovan.

#### *Beställare/ huvudentreprenör ansvar och entreprenadkedjor (§ 5)*

**a)** Den som är beställare/huvudentreprenör ska sammanställa över samtliga underentreprenörer som anlitas på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitar på arbetsplatsen (underentreprenörslista). Den lokala fackliga organisationen har rätt att erhålla listan över de entreprenörer som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att erhålla uppgifterna senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

**b)** Beställare/huvudentreprenör utfäster sig att förplikta att underentreprenörer eller bemanningsföretag iakttar föreskrifterna enligt §3 ovan, om underentreprenören i sin tur anlitar underentreprenör eller bemanningsföretag.

**c)** Beställare/huvudentreprenör är första arbetsgivare som är beställare/entreprenör bunden av detta avtal.

#### *Primär förhandling i övriga fall*

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §§ 3-5 ovan, har arbetsgivaren eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

# Centrala protokollsanteckningar

## Anteckningar till branschbestämmelser

### *Pensionsavtal*

*För AKV och AkademikerAlliansen gäller punkt 1 nedan*

1. Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt.

*För Kommunal och Seko gäller punkt 2 nedan*

2. Parterna är överens om att det som avses i § 32 anmärkning främst berör ITP och SAF-LO pension eller annan av centrala parter framförhandlad tjänstepensionslösning med tillhörande försäkringar och eventuell omställning. Där ska det vara fortsatt möjligt för arbetsgivaren att fortsatt tillämpa sådan plan.

Vidare ser parterna gärna att lokala parter gemensamt ser över om sådant kvarstående som avses i § 32 anmärkningen är ändamålsenligt. Skulle lokala parter komma överens om övergång till den tjänstepensionsplan som Sobona tecknar tillsammans med SKR ska sådan lokal överenskommelse som gäller Seko godkännas av Seko centralt.

*Gäller enbart Kommunal och Seko*

3. En arbetsgrupp skapas i syfte att analysera bestämmelsen gällande dygnsvila i BÖK Energi i syfte att säkerställa att bestämmelsen tillvaratar det skydd som arbetstidsdirektivet 2003/88/EG ger arbetstagarna. I det fall justeringar bedöms nödvändiga för att leva upp till de minimikrav som direktivet ställer, ska parterna komma överens om sådana justeringar.

Arbetsgruppen ska vara klar senast 2023-12-31 och förändringarna implementeras senast 2024-04-30.

## **Anmärkning**

Kommunals uppfattning är att nuvarande avtalsreglering angående dygnsvilan inte lever upp till de minimikrav som följer av EU:s arbetstidsdirektiv.

### *Statistiköverenskommelse (Gäller enbart Kommunal och Seko)*

4. Parterna konstaterar att det inom Sobonas avtalsområde idag finns två olika statistiköverenskommelser. För tidigare KFS-medlemmar finns en överenskommelse och för tidigare Pactamedlemmar finns en överenskommelse (SÖK-T) som på arbetsgivarsidan tecknas tillsammans med SKR. De båda avtalen har olika system för yrkesklassificering och parterna är överens om att samtliga Sobonas branscher bör ha samma system för yrkesklassificering. Avtalet SÖK-Ts yrkesklassificering (AID) är modernare och täcker redan idag de flesta av de yrkesgrupper som finns inom Sobonas branscher, inom HÖK-branscherna är den heltäckande, men inom BÖK-branscherna finns vissa yrkesgrupper som inte täcks av AID-klassificeringen.

Parterna enas därför om att inleda förhandlingar med syfte att enas om ett nytt statistikavtal för Sobonas BÖK-branscher. Avtalet ska bygga på samma system för klassificering av arbetsuppgifter (AID) som SÖK-T. De befintliga AID-koderna ska gälla även för BÖK-branscherna men för arbetsuppgifter som inte är kodade inom AID behöver nya koder tas fram. Avtalet ska vara klart senast 1 april 2024 och då upphör det nu gällande KFS-avtalet att gälla.

### *Centrala protokollsanteckningar som bara gäller med Seko*

#### *Partsavsikt*

5. Parterna enas om att vid tvist på någon av bestämmelserna i BÖK Energi kan inga andra än parterna på avtalet bidra med sin syn på tolkning av bestämmelsen. I de fall en bestämmelse i detta avtal återfinns likalydande i annat avtal på arbetsmarknaden har parter på dessa avtal, eller representanter för dessa parter, inte yttranderätt vid tvist om tolkning av bestämmelser som är likalydande på detta avtal.

### *Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden (Gäller enbart AkademikerAlliansen och AKV)*

6. Kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för såväl välfärden som för hela den svenska arbetsmarknaden och riskerar att försvåras om nödvändiga åtgärder inte vidtas. För att minska kompetensutmaningen behöver kommuner, regioner och de kommunala företagen ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens, förändra arbetssätt samt skapa god arbetsmiljö för medarbetarna. Såväl den kommunala sektorn som staten behöver prioritera tidiga insatser.

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Parternas initiativ förutsätter att en trepartsdialog med regeringen etableras i syfte att hantera frågor av gemensamt intresse.

Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna.

*Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden (Gäller enbart AkademikerAlliansen och AKV)*

7. Den kommunala sektorn står inför stora utmaningar som innebär påfrestningar för arbetsmiljöarbetet samt försvårar möjligheterna att producera god välfärd. Det handlar främst om en ansträngd ekonomi och en kompetensutmaning till följd av den demografiska utvecklingen, men också om höjd beredskap för kris och ökade spänningar i omvärlden. Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att vidareutveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring i vilken ambitionerna för det gemensamma arbetet höjs ytterligare. Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR).

Arbetet pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna.

## **Bestämmelser avseende resor och traktamenten vid särskilda tillfällen**

- Vid arbete enligt samverkansavtal vid ”storstörningar” i el-distributionen, samt
- Entreprenad-, anläggnings- och projektarbete utanför eget koncessionsområde, egen produktion och produktionsanläggning.

### *Allmänt*

Avtalsbestämmelserna kompletterar TRAKT T vid särskilda tillfällen.

Bestämmelserna tillämpas i samband med arbete enligt samverkansavtal om insatser vid störstörningar utanför ordinarie stationeringsort, i övriga fall tillämpas avtalet TRAKT T.

Överenskommelse om avvikelse från detta avtal kan träffas mellan arbetsgivare och berörd arbetstagarare.

Villkoren för arbete utanför stationeringsorten ska vara kända innan arbetet påbörjas.

I förekommande fall utbetalas ersättningar för

- Reskostnad
- Färdtid
- Traktamente
- Resetillägg

Vid beräkning av reskostnader och färdtidsersättning, räknas resan normalt från den anställdes stationeringsort.

Arbetsgivare och arbetstagarare kan träffa överenskommelse om att resan kan påbörjas från annan plats.

Vid arbete utanför en femmilsgräns (vägavstånd 50 km) från stationeringsorten eller annan överenskommen plats, som medför övernattning, utbetalas traktamente.

Ersättning i samband med arbete utanför stationeringsorten utbetalas efter det alternativ som innebär lägsta sammanlagda kostnad för arbetsgivaren.

### **Förutsättningar för färdtidsersättning**

Färdtidsersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Föreligger samma dag färdtid både före och efter ordinarie arbetstid, ska de både tidsperioderna räknas samman.

Tid för arbetstagare som kör bil eller annat fordon är arbetstid oberoende av vem som äger fordonet.

Arbetstagare är skyldig att medta passagerare och utrustning i rimlig omfattning.<sup>1</sup>

Bekostar arbetsgivaren sovplats på båt eller tåg, betalas inte färdtidsersättning för den tid mellan klockan 22.00-08.00, då arbetstagaren disponerar sovplatsen.

Om tjänsteresan med bil företas endast för att transportera arbetstagaren själv utges färdtidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

### **Färdtidsersättningens storlek**

Färdtidsersättning betalas per timme med:

Månadslönen  
220

När resan företagits under tiden från klockan 18.00 dag före arbetsfri dag till klockan 06.00 påföljande arbetsdag är färdtidsersättningen:

Månadslönen  
180

Färdtidsersättning enligt divisorn 220 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Vid tillämpning av formlerna för beräkning av färdtidsersättning ska en deltidsanställds lön räknas upp så att den motsvarar full ordinarie arbetstid.

---

<sup>1</sup> Tjänsteresa med bil, egen eller företagets, då gods eller personer transporteras för företagets räkning, räknas restiden som ordinarie arbetstid. För tid utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning, inte färdtidsersättning.

## Kostnadsersättningar vid arbete utanför stationeringsorten

### *Arbeten som inte medför övernattning*

Arbetstagare som under minst 6 timmar utför arbete på arbetsplats belägen mer än 10 kilometer från stationeringsorten får en måltidsersättning om 118 kronor/dag per 2023-04-01 och 122 kronor/dag per 2024-04-01.

### *Arbeten som medför övernattning*

Vid arbete på arbetsplats belägen mer än 50 kilometer från såväl stationeringsort som bostadsort och som medför övernattning får arbetstagare, som ersättning för ökade levnadsomkostnader, traktamente och resetillägg enligt följande:

<b>KORTTIDSFÖRRÄTTNING (ERSÄTTNING I KRONOR)</b>			
<b>PER 2023-04-01:</b>	<b>TRAKTAMENTE</b>	<b>RESETILLÄGG</b>	<b>SUMMA</b>
HALVDAG	130	161	291
HEL DAG	260	320	580
NATT	130		130
DYGN <sup>2</sup>	390	320	710
<b>PER 2024-04-01:</b>	<b>TRAKTAMENTE</b>	<b>RESETILLÄGG</b>	<b>SUMMA</b>
HALVDAG	130	166	296
HEL DAG	260	330	590
NATT	130		130
DYGN	390	330	720
<b>LÅNGTIDSFÖRRÄTTNING, MER ÄN 15 DYGN</b>			
<b>(ERSÄTTNING I KRONOR)</b>			
<b>PER 2023-04-01:</b>	<b>TRAKTAMENTE</b>	<b>RESETILLÄGG</b>	<b>SUMMA</b>
DAG	260	111	371
NATT	130		130
DYGN	390	111	501
<b>PER 2024-04-01:</b>	<b>TRAKTAMENTE</b>	<b>RESETILLÄGG</b>	<b>SUMMA</b>
DAG	260	114	374
NATT	130		130
DYGN	390	114	504

<sup>2</sup> Dygnersättning gäller då arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt nattlogi och/eller inte ersätter arbetstagaren för sådan kostnad vid övernattning.



## **Kostavdrag**

Avdrag för fri kost görs enligt Skatteverkets normer.

## **Fria hemresor och permission**

Vid arbete på ett avstånd som är längre än 350 km från arbetstagarens stationeringsort gäller att arbetstagaren efter det att arbetet pågått i 4 veckor äger rätt till en fri hemresa samt därefter en hemresa var 4:e vecka tills arbetet är avslutat. Reskostnadsersättning utgår för flyg alternativt 2:a klass tågbiljett. Reskostnad för resa till och från flygplats/tågstation betalas av arbetsgivaren.

I samband med avslutat arbete (om arbetet pågått minst 4 veckor) får arbetstagaren en betald permissionsdag.

### **Anmärkningar**

1. Med halvdag vid korttidsförrättning avses resdag som påbörjats efter klockan 12 .00 eller avslutats före klockan 19.00.
2. Arbetsuppehåll som varar högst fem arbetsdagar medför inte ändring av traktaments- eller resetilläggs- belopp.
3. Då arbetsgivaren svarar för aktuell logikostnad utges inte nattractamente.
4. Semesterersättning och tillägg enligt lag och avtal är inkluderade i ovanstående ersättningar.

Om tjänsteresa med bil företas endast för att transportera arbetstagaren själv utges färdtidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.