

**AB-P**  
**PRIVAT AVTALET**

**2025-04-01-2027-03-31**

## Definitioner och förkortningar för

### *Arbetsgivare:*

Bolag/förening/stiftelse annan privat arbetsgivare.

### *Central arbetstagarorganisation:*

Svenska Kommunalarbetareförbundet/Kommunal

### *Central part:*

Arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation. Om arbetsgivare inte tillhör arbetsgivarorganisation är arbetsgivaren avtalslutande part i förhållande till central arbetstagarorganisation.

### *Lokal part:*

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation.

### *Central förhandling:*

Förhandling mellan centrala parter.

### *Lokal förhandling:*

Förhandling mellan lokala parter.

### *Kollektivavtal:*

Avtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbetstagarparten.

### *Lokalt kollektivavtal:*

Avtal som tecknas mellan lokala parter, i frågor som anges i detta kollektivavtal.

### *Överenskommelse:*

Överenskommelse utan kollektivavtalsstatus. Används då överenskommelse ska träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare eller då reglerna styrs av annat avtal, lag, förordning eller föreskrift.

<i>AFL</i>	Lag om allmän Försäkring
<i>AGS</i>	Avtalsgruppsjukförsäkring
<i>ATL</i>	Arbetstidslag
<i>LAF</i>	Lag om arbetsskadeförsäkring
<i>LAS</i>	Lag om anställningsskydd
<i>LFF</i>	Lag om facklig förtroendeman
<i>MBL</i>	Lag om medbestämmande i arbetslivet
<i>SjLL</i>	Lag om sjuklön
<i>SemL</i>	Semesterlag
<i>SFB</i>	Socialförsäkringsbalken
<i>TFA</i>	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

## **Innehåll**

- § 1 Tillämpningsområde
- § 2 Intyg om arbetsförmåga
- § 3 Anställningsform
- § 4 Ökad sysselsättningsgrad
- § 5 Utbildning
- § 6 Bisysslor
- § 7 Avstängning och disciplinpåföljd
- § 8 Arbetstid
- § 9 Lönebestämmelser
- § 10 Beräkning av lön i vissa fall
- § 11 Uppehållslöneanställning
- § 12 Samordningsbestämmelser
- § 13 Övertid mm.
- § 14 Färdtidsersättning
- § 15 Obekväma arbetstid
- § 16 Jour och beredskap
- § 17 Förskjuten arbetstid
- § 18 Ledighet
- § 19 Semester
- § 20 Sjukdom mm.
- § 21 Ledighet för vård av barn mm.
- § 22 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret
- § 23 Ledighet för enskilda angelägenheter
- § 24 Uppsägningstider mm.
- § 25 Anställningsförmåner under uppsägningstid
- § 26 Turordning och företrädesrätt
- § 27 Personalbostad
- § 28 Tjänstedräkt
- § 29 Pensioner och försäkringar
- § 30 Korrigering av preliminär lön

Löneavtal/Löneöversyn 2025 och 2026

Förhandlingsordning

Lägsta löner

Möjlighet till flytande dygns bryt och fridagsberäkning

Tabell över kalenderdagsfaktorer, Bilaga A

## **§ 1 Tillämpningsområde**

Avtalet gäller för arbetstagare, som är anställda vid bolag, föreningar, privata arbetsgivare m fl.om inte annat avtal gäller.

## **§ 2 Intyg om arbetsförmåga**

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

## **§ 3 Anställningsform**

### **Mom. 1 Anställningsform**

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

Arbetsgivaren bör verka för att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning.

### **Mom. 2 Provanställning**

Provanställning kan komma ifråga under sammanlagt högst sex kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet, vilket innebär att generell tillämpning inte är möjlig. Provanställning, kan utan särskilda skäl avbrytas med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid provotidens utgång.

### ***Anmärkningar***

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

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

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

### **Mom. 3 Tidsbegränsad anställning**

Utöver vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande:

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

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

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

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

### **Mom. 4 Konvertering**

Bestämmelsen i 5 a § LAS om tidsbegränsad anställning tillförs följande:

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

#### **Anmärkningar**

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

#### **Mom. 4 nedan gäller fr.o.m. 2021-10-01**

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

Om en arbetstagare efter avslutad projektanställning erhåller en särskild visstidsanställning ska tiden i projektanställning tillgodoräknas som anställningstid för konvertering enligt 5 a § första stycket p 1, LAS.

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

#### **Anmärkningar**

1. Bestämmelsens tillämpning förutsätter att det inte föreligger hinder enligt speciallagstiftning (krav på behörighet, legitimation eller dylikt).
2. Oavsett om en arbetstagare har kvalificerat sig för tillsvidareanställning med stöd av 5 a § LAS eller detta moment kan arbetstagaren avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.
3. 18 månader motsvarar 548 anställningsdagar.

#### **Möjlighet till lokal avvikelse**

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

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

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

#### **§ 4 Höjd sysselsättningsgrad**

**Mom. 1** För arbetstagare som är deltidsanställd och som har anmält intresse om höjd sysselsättningsgrad gäller följande:

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

#### **Anmärkning**

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

- c) Arbetsgivare ska skriftligen meddela erbjudande om höjd sysselsättningsgrad. Skriftligt svar ska ha inkommit från arbetstagaren inom 14 kalenderdagar.

#### **Mom. 2 Möjlighet till lokal avvikelse**

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

## **§ 5 Utbildning m.m.**

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

Kompensation för övertidsarbete enligt § 13 utges inte i fall som avses i detta moment. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning för genomförd utbildningstimme med timlön. För månadsavlönad ersätts tiden med 1/165 av arbetstagarens månadslön. Utbetald ersättning är semesterlönegrundande.

## **§ 6 Bisysslor**

Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser behövas 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.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

## **§ 7 Avstängning och disciplinpåföljd**

### **Mom. 1 Medicinska skäl**

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

### **Mom. 2 Disciplinpåföljd**

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

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 sju kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

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

## **§ 8 Arbetstid**

Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande undantag och i avtal angivna avvikelser.

### **Mom. 1 Arbetstid**

Vid tillämpning av § 8 gäller vid ständigt nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagare: är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 34 timmar och 20 minuter per vecka under beräkningsperioden.

### **Anmärkning**

1. Bestämmelsen om 34 timmar och 20 minuter per vecka vid ständigt natt ska omfatta alla arbetstagare som arbetar ständigt natt. För dessa arbetstagare gäller bestämmelsen fr.o.m. 2022-04-01 om inte annat överenskomms mellan lokala parter.

2. Vid införande av bestämmelsen ska avräkning göras i löneöversynen 2022, motsvarande ett värde på 0,3 procentenheter av löneökningstrycket. Denna lokala avräkning kan, beroende på andelen medlemmar i arbetstagarorganisationen som arbetar ständigt natt, bli antingen lägre eller högre än 0,3 procentenheter. Avräkning förutsätter att inte motsvarande heltidsmått (eller lägre) redan överenskommit lokalt.

### **Mom.2**

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Om helgdag infaller på någon av dagarna måndag till lördag (s.k. lätthelgdag) minskas arbetstiden sådan vecka med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle fullgjorts sådan dag. Ingen anmärkning utan mom. 2.

### **Anmärkning**

*Om 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 söndag och helgdag eller till vardag och helgdag är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig beräkningsperiod.*

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

*Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och/eller helgdag ska tillförsäkras nio fridagar per fyraveckorsperiod.*

*Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter och vid intermitterande treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter.*

### **Mom. 3 Helgarbete inom vård och omsorg**

Ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka.

### **Mom. 4 Helgdagar**

Helgdag enligt ovan är också påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

### **Mom. 5 Arbetstidsförläggning**

**Mom. 6** Med undantag från bestämmelserna ovan kan olika lång ordinarie arbetstid fastställas under olika delar av året för att möjliggöra sommararbetstid under förutsättning att i mom. 2 angivna arbetstider genomsnittligt per kalender-år behålls.

### Förläggning av arbetstid

**Mom. 7** Förläggning av ordinarie arbetstid ska vid behov anges i schema som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen. Schemat ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar innan det börjar gälla. Av schemat ska förläggning av ordinarie arbetstid och viloperioder framgå samt klockslag för när 24-timmarsperiod för dygnsberäkning inleds.

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

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

### **Anmärkning**

*Är arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation inte överens om arbetstidsschemat, kan schemat behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om lokal förhandling ska ske hos arbetsgivaren inom tio dagar. Om detta inte sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden.*

Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra. Undantag kan endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet. Undantaget kan endast tillämpas vid kombination av arbete och jour. Arbetsspass och jourpass kan endast förläggas i direkt anslutning till varandra i undantagsfall om det föreligger särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet.

Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila, vilken följer av en skyddslagstiftning och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Den sammanlagda arbetstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

### **Anmärkning**

*Det är inte möjligt att kombinera undantaget ovan med förläggning enligt mom. 8 a (se nedan nytt moment) för en arbetstagar under en och samma beräkningsperiod.*

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

### **Mom. 8 Dygnsvila**

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

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

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

### **Anmärkningar**

1. Arbetsgivaren kan, av exempelvis arbetsmiljöska, besluta att förlägga kompenserande vila innan nästkommande arbetspass i stället för den därpå följande dygnsvilan.
2. Om ytterligare en oförutsedd händelse inträffar innan arbetstagaren har fått kompenserande vila för tidigare oförutsedd händelse ska vila motsvarande minskad dygnsvila förläggas sammanhängande med den efterföljande dygnsvilan
3. Om en oförutsedd händelse inträffar i direkt anslutning till två arbetspass som ligger i anslutning till varandra enligt mom. 7 har arbetstagaren rätt till kompenserande vila för den oförutsedda händelsen. Vilan ska då vara dubbelt så lång som den tid det aktiva arbetet på grund av den oförutsedda händelsen varade. Vid beredskap ska kompenserande vila för aktivt arbete som bryter dygnsvilan förläggas så snart som möjligt och vara sammanhängande, dock senast inom 14 kalenderdagar. Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan efter beredskapsperiodens slut.

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

### **Anmärkningar**

- 1) Innebär att arbetsgivaren inte kan stapla flera undantag på varandra. Arbetstagaren måste få tillbaka den kompenserande vilan innan nästa undantag kan ske.
- 2) Om arbetstagare på sitt schema har arbetspass kombinerat med jour och i samband med ett sådant pass, ska en oförutsedd avvikelse kompenseras med dubbla tiden för den som den oförutsedda tiden ger, t ex arbetstagaren har 20 timmar i schemat och får stanna kvar i 3 tim (oförutsedd avvikelse) ska ha 6 timmars kompensationsvila för den tiden. Det innebär att nästkommande vila ska vara 26 timmar.

### **Mom. 9 Undantag från ATL**

Oavsett vad som anges i ATL

#### **Anmärkning**

Måltidsuppehåll för annan tid förhandlas med lokal arbetstagarorganisation.

- a) får rast under natttjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) anses studieledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) kan beräkningsperioden omfatta högst 16 veckor, kan arbetstagarorganisationens sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.
- g) anses ett arbetspass vara ett nattpass om minst 3 timmar av den ordinarie arbetstiden är förlagda mellan kl. 22.00–06.00.

### **Mom. 10 Möjligheter till lokala avvikelser**

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst ett år. Kollektivavtal får även träffas om avvikelse från anmärkningen till mom. 2 första stycket och mom. 10 a).

- a) 5 § andra stycket ATL om längre beräkningsperiod än 16 veckor,
- b) 7 § andra stycket ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- c) 8 och 8a §§ ATL om annat uttag av övertid och extra övertid samt annan beräkningsperiod för övertid,
- d) 10 och 10a §§ andra stycket ATL om annat uttag av mertid och extra mertid,
- e) 13 § första stycket ATL om nattvila,
- f) 14 § första stycket ATL om veckovila,
- g) 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster

Det är inte möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse avseende dygnsvila och alternerande arbetstidsförläggning vare sig med stöd av mom. 7 och mom. 8 eller 13 § ATL samt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Lokal avvikelse är ogiltig i den delen.

### **Mom. 11 Flexibel arbetstid**

Lokalt avtal om flexibel arbetstid kan träffas företagsvis.

## **§ 9 Lönebestämmelser**

### **Mom. 1 Förhandling vid nyanställning**

Vid nyanställning ska arbetsgivare underrätta lokal arbetstagarorganisation senast tio dagar efter nyanställningen, om den nyanställdes löneinplacering väsentligt avviker från gängse lön för aktuell arbetstagarkategori vid företaget. Lokal arbetstagarorganisation kan inom tio dagar från underrättelsen påkalla förhandling. Sådan förhandling kan endast föras som lokal förhandling.

### **Mom. 2 Avlöningsförmåner**

Avlöningsförmåner är de ersättningar som arbetsgivare har att utge enligt kollektivavtal och enskilda överenskommelser.

Avlöningsförmåner utges från och med den dag arbetstagare, enligt anställningsbevis, tillträder anställningen till och med den dag anställningen upphör.

### **Mom. 3 Månadslön**

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

### **Karensavdrag**

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

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

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

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

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

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

### **Anmärkning**

*Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.*

**Mom. 5** Möjlighet till lokal avvikelse.

Lokalt avtal kan träffas om att timlöneberäkning ska ske varvid följande gäller: I fall som avses i moment 3 görs avdrag för varje timme som arbetstagare är frånvarande på grund av ledighet utan lön enligt formeln

**Anmärkning**

*Vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetskada, enligt § 20 moment 1 a, ska § 10 mom. 4 a) eller b) tillämpas för beräkning av karensavdrag.*

månadslönen x 12,2

52 x veckoarbetstiden

I fall som avses i moment 3 anmärkning a och b görs avdrag för varje dag enligt formeln

månadslönen x 12,2

365

Lön avseende del av kalendermånad beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag enligt följande

månadslönen x 12,2

365

**§ 11 Uppehållslöneanställning**

**Mom. 1** För anställning med uppehåll (ferier) gäller följande:

Denna bestämmelse gäller endast för arbetstagare med fast kontant lön. För visstidsanställd arbetstagare ska bestämmelserna tillämpas endast om anställningen avser minst hel termin.

Verksamhetsåret är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från verksamhetens början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Arbetsår är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagare är arbetskyldig.

Vinter- och sommaruppehåll är den tidsrymd av verksamhetsåret, då arbetstagare inte är arbetskyldig.

Uppehållslön är den lön som arbetstagare får under sommaruppehåll.

**Mom. 2** Löneberäkning

Arbetstagare som har anställning med uppehåll får under arbetsår och vinteruppehåll lön eller lön under ledighet på samma sätt som framgår av detta avtal.

Vid anställning med uppehåll i stället för anställning med semester ska lön, lön under ledighet och uppehållslön beräknas enligt reglerna i denna bestämmelse.

Löneberäkning ska göras på grundval av överenskommen lön för anställning med semester, varvid lönebeloppet multipliceras med tillämplig uppehållslönefaktor enligt följande tabell:

<b>Antal kalenderdagar under arbetsåret</b>	<b>Upphållslönefaktor</b>
241–247	0,77
248–254	0,79
255–261	0,81
262–268	0,83
269–275	0,85
276–282	0,88
283–289	0,90
290–296	0,92
297–303	0,94
304–310	0,96
311–317	0,98

Från och med arbetsårets början det kalenderår arbetstagare fyller 40 år förhöjs uppehållslönefaktorn med 0,03.

Kollektivavtal kan göras om löneberäkning på grundval av lönebelopp som utgör fast kontant lön för anställning med uppehåll.

#### **Anmärkning**

*Arbetstagare som tjänstgör under vinter- och sommaruppehåll får ersättning per timme med fyllnadslön.*

#### **Mom. 3** Beräkning av uppehållslön

Under sommaruppehåll ska i stället för lön eller lön under uppehåll utges uppehållslön, beräknad enligt nedan:

Vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringsersättning under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet behåller arbetstagaren uppehållslönen. Under övrig del av sommaruppehållet gäller, att arbetstagaren behåller 20 % av uppehållslönen vid ledighet med sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning.

#### **Anmärkning**

*Infaller sjuklöneperiod enligt lagen om sjuklön under de 45 första kalenderdagarna av sommaruppehållet utges även sjuklön beräknad på uppehållslön.*

Upphållslön utges enligt jämförelse mellan lön för helt verksamhetsår och under arbetsåret utbetald lön som beräknas på sätt som anges nedan. I uppehållslönen ingår semesterlön och semesterersättning.

- a)** Till arbetstagare som varit anställd under hela arbetsåret och som varit ledig utan löneförmåner under högst 30 kalenderdagar och inte varit frånvarande av annan anledning än ledighet som är semesterlönegrundande enligt SemL beräknas och utges uppehållslön enligt samma grunder som lön,
- b)** För annan arbetstagare beräknas uppehållslönen genom jämförelse mellan antalet kalenderdagar enligt nedan och antalet kalenderdagar under hela arbetsåret och vinteruppehållet:
  - tid under vilken arbetstagare arbetat inklusive mellanliggande fridagar,
  - tid under vilken arbetstagare varit frånvarande på grund av ledighet som är semesterlönegrundande enligt SemL,
  - tid under vilken arbetstagare varit ledig utan avlöningsförmåner, dock högst 30 kalenderdagar,
  - tid under vinteruppehåll under vilken arbetstagare fått lön,

c) Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsåret ska uppehållslönen beräknas på den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet. Genomsnittet framräknas på grundval av antalet kalenderdagar under arbetsåret och vinteruppehållet, varunder arbetstagaren haft olika sysselsättningsgrader. Vid partiell ledighet under del av dag under arbetsåret utan avlöningsförmåner beräknas uppehållslönen på sätt som anges ovan.

**Anmärkning**

*För deltidsanställd arbetstagare med under året förändrad sysselsättningsgrad ska, vid beräkning av uppehållslönen, månadslönen per den sista dagen av arbetsåret först uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie anställningstid.*

**Mom. 4** För arbetstagare som under arbetsåret eller vinteruppehållet börjar eller slutar anställning med uppehåll, ska uppehållslön beräknas enligt mom. 3.

**Mom. 5** För arbetstagare, som

a) slutar under vinteruppehållet och som varit anställd från arbetsårets början till vinteruppehållets början, fastställs sista anställningsdagen till den 31 december,

b) börjar vid vinteruppehållets slut och är anställd till arbetsårets slut, fastställs första anställningsdagen till den 1 januari.

**Anmärkning**

*Arbetstagare som har ledighet för vård av barn eller utbildning och avbryter ledigheten för att återgå i arbete senare än sju kalenderdagar före vinteruppehållet och som avser att fortsätta ledigheten efter uppehållet har inte rätt till lön under vinteruppehållet. Om arbetstagare ska återgå i tjänst efter vinteruppehållet gäller motsvarande avseende tiden till och med 31 december.*

**Mom. 6** Övergår arbetstagare från uppehållsansättning till anställning med semesteranställning hos samma arbetsgivare eller omvänt, ska uppehållslön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning hos arbetsgivaren tillträtts.

**Mom. 7** Utbetalning av uppehållslön

Upphållslön bör fördelas jämnt på utbetalningstillfällena under sommaruppehållet. Om arbetstagaren under verksamhetsåret lämnat anställningen hos arbetsgivaren ska dock uppehållslönen i sin helhet utbetalas snarast möjligt.

### **Mom. 8 Semesterbestämmelser**

Uppehållslönen får inte understiga den semesterlön som arbetstagaren skulle ha fått enligt SemL/avtalet.

Arbetstagares semesterledighet enligt SemL/avtalet ska anses förlagd till tid räknat från och med första vardagen av sommaruppehållet. Som intjänandeår räknas verksamhetsår.

Arbetstagare, som på grund av semesterlönegrundande frånvaro inte fått semesterledighet enligt SemL/avtalet och gjort framställning utan dröjsmål om utbyte av ledigheten kan få sådan ledighet förlagd till arbetsåret, om denna inte kan förläggas till annan tid.

Arbetstagare som har anställning med uppehållslön har inte rätt att spara semesterdagar.

Uppehållslönetillägg utges enligt nedan i stället för semesterlönetillägg enligt avtalet och utbetalas vid första utbetalningstillfället under sommaruppehållet.

Från och med 2012-04-01 utges uppehållslönetillägg till heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen som understiger 21 127 kronor per månad multiplicerat med uppehållslönefaktorn.

#### ***Anmärkning***

*För deltidsanställda arbetstagare och arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet minskas ovan angivna belopp med hänsyn till sysselsättningsgraden respektive den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet.*

Uppehållslönetillägget utges för högst 25 dagar. Antalet dagar beräknas genom att antalet semesterdagar, som enligt § 19 mom. 9 motsvarar arbetstagarens årssemester, multipliceras med tillämpligt jämförelsetal enligt mom. 3 och avrundas uppåt till det närmaste antalet hela dagar.

#### ***Anmärkning***

*För en arbetstagare som omfattas av mom. 5 punkt a) är jämförelsetalet 1.*

Uppehållslönetillägg i vilket ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL/avtalet utges per dag med belopp som beräknas på följande sätt

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

**a** = det belopp, fastställt enligt ovan, som den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen ska understiga för att uppehållslönetillägg ska utges, och

**b** = den överenskomna fasta kontanta lönen för uppehållsanställningen.

#### ***Anmärkning***

*För arbetstagare med olika sysselsättningsgrader under arbetsåret och vinteruppehållet ska följande gälla vid beräkning av uppehållslönetillägg. Överenskommen fast kontant lön för uppehållsanställningen ska ingå i beräkningen multiplicerad med en faktor. Faktorn erhålls genom att den genomsnittliga sysselsättningsgraden under arbetsåret och vinteruppehållet delas med arbetstagarens senaste sysselsättningsgrad före sommaruppehållet.*

### **Mom. 9** Övriga bestämmelser

För arbetstagare som har anställning med uppehåll och inte är lärare anställd inom utbildningsväsendet ska

**a)** vid beräkning av antalet årsarbetsdagar och fastställande av ersättningsbar tid enligt lagen om allmän försäkring (AFL) eller lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), inräknas ledighet motsvarande semester med 35 dagar,

**b)** vid ledighet med dagberäknad sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning enligt AFL eller LAF, ledighetens omfattning beräknas enligt § 17 mom. 3. Antalet arbetsdagar som ingår i ledigheten multipliceras med den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att 365 divideras med för arbetstagaren beräknat antal årsarbetsdagar enligt AFL.

**Mom. 10** När tid för företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) tillgodoräknas ska visstidsanställning för hel termin anses omfatta 6 månader.

### **§ 12 Samordningsbestämmelser**

**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 Socialförsäkringsbalken, annan lag, förordning eller liknande med bestämmelser om ersättning som avser att täcka inkomstförlust,

**b)** försäkring som bekostats av arbetsgivare,

**c)** arbetstagarens rätt mot tredje man vad avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Samordning ska göras även om ersättningen inte utbetalas på grund av arbetstagares 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.

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

**a)** ersättning som är avsedd att vara kostnadsersättning,

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

**c)** ersättning enligt kollektivavtal avseende sjukdom eller arbetsskada.

**Mom. 3** En arbetstagare är skyldig att anmäla sådan ersättning/förmån som påverkar samordning enligt mom. 1 till arbetsgivaren.

## § 13 Övertid m m

### Mom. 1

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

#### **Anmärkning**

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

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

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

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

#### **Anmärkning**

1. Om övertidsarbete påbörjas vid flera tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.
2. Arbetstagare som, till följd av tidsomställningen vid övergång från sommartid till normaltid (vintertid), arbetar en extra timme under sitt ordinarie nattarbetspass ska ersättas med enkel övertid. Denna ersättning ska utges till såväl deltids- som heltidsanställd.

**Mom. 3** Övertidskompensation utges per timme enligt nedan.

Enkel övertid	180 procent	av	<u>Månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 procent		165

#### **Anmärkning**

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

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

*I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.*

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

**Mom. 5** Möjlighet till lokal avvikelser

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete.

## § 14 Färdtidsersättning

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

Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, då kompensation för övertidsarbete utges.

Om arbetstagare saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag, såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

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

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 minst 30 minuter.

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

**Mom. 2** Färdtidsersättning per timme utges enligt nedan.

För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen skall utges

procent av timlönen

53%

För tid därutöver under

80%

Den sammanlagda färd- och väntetiden per kalendervecka framräknas och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

### § 15 Obekväm arbetstid

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

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

#### **Anmärkning**

*Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.*

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

<b>O-tilläggs tid</b>	<b>Kr/tim</b> <b>Fr.o.m.</b> <b>2025-04-01</b>
<b>1. O-tilläggs tid A</b>	126,90
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.	
– Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.	
Under tid från kl. 22.00-06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till	152,30

### **Anmärkning**

Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

**O-tilläggs tid B** (Dock inte i fall som avses med O-tillägg A)

66,10

- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
- Tid från kl. 17:00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggs tid ovan.
- Under tid från kl. 22.00-06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till

76,00

**O-tilläggs C** (Dock inte i fall som avses med O-tillägg A eller B) 56,70

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

**O-tilläggs D** (Dock inte i fall som avses med O-tillägg A eller B) 25,60

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

## Gäller från 2026-04-01

### O-tilläggs C

**Kr/tim**  
**Fr.o.m.**  
**2026-04-**  
**01**

### 1. O-tilläggs A

- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.
- Tid från kl. 18.00 på dag före midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.

130,70

Under tid från kl. 22.00-06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till

156,90

### **Anmärkning**

*Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.*

**O-tilläggs-tid B** (Dock inte i fall som avses med O-tillägg A)

- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag.
- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.
- Tid från kl. 17.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggs-tid ovan.
- Under tid från kl. 22.00-06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till

## **Anmärkningar**

1. Under tid från kl. 22.00-06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg med 30 procent.
2. Höjningen med 30 procent är inte avsedd att läggas på de högre ersättningsnivåer som i vissa fall utges lokalt och som redan har ett värde som överstiger nivå enligt anmärkningen

58,40

**O-tilläggs tid C** (Dock inte i fall som avses med O-tillägg A eller B)

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

26,40

**O-tilläggs tid D** (Dock inte i fall som avses med O-tillägg A eller B)

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

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

O-tilläggs tid kategori A, B, C respektive D sammanräknas per kalendermånad. Sammanräknad tid avrundas till hela eller halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme per avlöningsperiod.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

## **§ 16 Jour och beredskap**

Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning som är absolut nödvändig.

Arbetsgivarens val mellan förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap ska göras med hänsyn till förväntat behov och frekvens av inställelse. Utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

## **Mom. 1 Jourtjänstgöring**

**Mom. 1:1** Med jour avses att arbetstagarare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete.

**Mom. 1:2** Ersättning för jour utges enligt följande:

Jour	% av timlönen	ledig tid
Där arbetstagare ålagts jour: För tid som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	30 %	17 min
för tid därutöver under kalendermånaden	59 %	35 min

Tillägget beräknas med procent av arbetstagarens timlön. För en deltidsanställd arbetstagare uppräknas lönen som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Därefter divideras lönen med /165. Slutligen multipliceras timlönen med procent enligt ovan.

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

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

För jour förlagd till tid som nedan anges, skall ersättning enligt ovan höjas med 110 %.

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

## Mom. 2 Beredskap

**Mom. 2:1** Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället, för att vid behov, utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Där arbetstagare ålagts beredskap:

för tid, som uppgår till högst <del>130</del> 125 timmar under kalendermånaden	14 %	8 min
för tid därutöver under kalendermånaden	28 %	17 min

Tillägget beräknas med procent av arbetstagarens timlön. För en deltidsanställd arbetstagare uppräknas lönen som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Därefter divideras lönen med /165. Slutligen multipliceras timlönen med procent enligt ovan.

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

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

För beredskap förlagd till tid som nedan anges, skall ersättning enligt ovan höjas med 110 %.

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

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

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

**j)** Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller alla helgons dag.

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

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

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

**Mom. 4** Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för overtidsarbete, fullgör tjänstgöring under jour eller beredskap äger arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

**Mom. 5** Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisationen.

### **Anmärkning**

*Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till lokal förhandling. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivare inom tio dagar. Om så inte sker eller den lokala förhandlingen inte leder till enighet, fastställer arbetsgivare förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.*

### **Mom. 6** Lokala avvikelser

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa lokalt avtal om längre beräkningsperiod för jouruttag än fyra veckor eller kalendermånad och högre uttag än 48 timmar per 4-veckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

### **§ 17 Förskjuten arbetstid**

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

#### **Anmärkning**

*Då tillsägelse om förskjutet arbetspass lämnas samma dygn som arbetspasset ska starta utges ersättning enligt § 13 för det nya passet. Det gäller även nattpass som startar samma dag som tillsägelse ges men hänförs till efterföljande dygn.*

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

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

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

#### **Anmärkning**

Tillägget utgår inte samtidigt som övertidskompensation eller om olika lång ordinarie arbetstid avtalas för olika delar av året.

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt följande.

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

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

Tillägget beräknas med procent av arbetstagens timlön. För en deltidsanställd arbetstagar uppräknas lönen som om arbetstagen är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid. Därefter divideras lönen med 165. Slutligen multipliceras timlönen med procent enligt ovan.

Under de sju första kalenderdagarna ska tillägget förhöjas med 50 %.

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

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

### **Mom. 3** Lokala avvikelser

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa lokalt avtal om avvikelse från mom. 2.

## **§ 18 Ledighet**

### **Mom. 1** Beräkning

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

### **Mom. 2** Byte av ledighet

Redan påbörjad ledighet får inte utbytas mot annan slags ledighet med mindre än att arbetsgivaren medger detta.

#### **Anmärkning**

*Med stöd av lag och avtal finns i vissa fall rätt att byta påbörjad ledighet mot annan ledighet eller avbryta påbörjad ledighet och återgå i arbete.*

### **Mom. 3** Lön under ledighet

Lön under ledighet utgår för den tid, under vilken arbetstagaren annars skulle ha arbetat och endast under förutsättningar, som anges i detta avtal. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

### **Mom. 4** Samordning

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.

## **§ 19 Semester**

Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

### **Mom. 1** Undantag från semesterledighet

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. 2** Avbruten semester

Arbetstagare är skyldig att avbryta sin semester och inträda i tjänstgöring om synnerliga skäl föreligger. Vistas arbetstagaren på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligena.

#### **Anmärkning**

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

### **Mom. 3** Intjänandeår

Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

### **Mom. 4** Förläggning av semesterledighet

Lokal överenskommelse kan träffas om regler för upprättande och fastställande av semesterlista. Om lokala regler inte överenskommes gäller SemL 11 §. Om annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

Om semesterledighet som 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.

### **Anmärkningar**

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

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

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** Extra semesterdag

Om semesterledighet enligt 12 § SemL på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni-augusti får arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni-augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni- augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

### **Anmärkning**

Ovanstående gäller under förutsättning att arbetstagare är berättigad till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan träffas om annan kompensation än ovan angiven.

### **Mom. 6** Semesterlönegrundande frånvaro

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller:

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

### **Mom. 7** Utbyte av semesterledighet

Infaller under semesterledighet dag, som är semesterlönegrundande, ska arbetstagare efter framställning utan dröjsmål erhålla annan ledighet än semesterledighet.

Lön för sådan annan ledighet utges i den omfattning och på de villkor som anges i §§ 8 - 13, § 17 punkt 4 SemL och 7 § LFF.

### **Mom. 8** Antal semesterdagar

Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stor del av årssemestern som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har anställning hos arbetsgivaren eller är frånvarande av anledning och omfattning enligt moment 6.

### **Mom. 9** Semesterns längd

Det intjänandeår som arbetstagaren fyller; 40 år är antalet semesterdagar 31, 50 år är antalet semesterdagar 32.

**Mom. 10** Byte mot kontantersättning

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

I detta sammanhang värderas varje semesterdag till 0,5 % av den fasta kontanta lönen per månad multiplicerad med tolv.

**Mom. 11** Sparande av semesterdagar

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 sammanlagt inte överstiga 40. Fr o m 1 januari 2018 får sparade semesterdagar inte överstiga 30.

**Mom. 12** Outtagna semesterdagar

Betald semesterdag, som inte kunnat utläggas under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade dagar därigenom skulle överstiga 40 (fr om 1 januari 2018 gäller 30 dagar) utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag.

**Mom. 13** Beräkning av semesterdagar

För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag-fredag är varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag en semesterdag. För övriga arbetstagare beräknas antalet semesterdagar, som ingår i semesterledigheten enligt formeln:

$$5$$
$$a \times b = c \text{ varvid}$$

**a** = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagare enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka,

**b** = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

**c** = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmast lägre dagantal. Tabell över semesterkoefficienter framgår av lönebilaga.

**Anmärkning**

*För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag-fredag under semesterledigheten minskas semesterledigheten med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton, under förutsättning av att ledigheten omfattar minst en vecka.*

**Mom. 14** Beräkning av semesterlön

Semesterlön för arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

**Mom. 15** Semesterlönetillägg

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

**Anmärkning**

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

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

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

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

**b** = den överenskomna fasta kontanta lönen

**Anmärkning**

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

Mellanskillnaden mellan ovan angivna belopp och semesterersättning enligt mom. 14 för betald semesterdag som inte har lagts ut under semesteråret utbetalas vid semesterårets slut.

För arbetstagare med uppehållslön ska motsvarande semestergaranti gälla.

**Mom. 16** Semestertillägg

Semestertillägg för varje betald semesterdag utges med 0,605 % av den fasta kontanta lönen som arbetstagare har vid utbetalningstillfället. Semestertillägget för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

**Mom. 17** Återbetalning

Arbetstagare som erhållit fler betalda semesterdagar än arbetstagaren är berättigad till under året, eller för hög ersättning som avses i moment 9, 10, 14 och 15, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

**Mom. 18** Annan arbetstagare

För annan arbetstagare ska utöver ovanstående följande gälla:

Semesterlön utges för varje betald semesterdag med 12 % av semesterlöneunderlaget, beräknat enligt 16 § SemL, dividerat med det antal betalda semesterdagar – dock inte sparade – arbetstagaren är berättigad till. För arbetstagare som enligt moment 9 ovan är berättigad till längre årssemester än 25 semesterdagar ska procentsatsen höjas med 0,48 % för varje sådan ytterligare dag.

Från 2025-04-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänade året, understiger 142,40 kronor får istället lägsta semesterlön 17,10 kronor. Från och med 2026-04-01 är beloppsgränsen 146,60 kronor är lägsta semesterlön 17,60 kronor.

Till detta läggs 2,88 % respektive 3,36 % för dem som fyllt 40 år respektive 50 år.

#### **Mom. 19** Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av semesterlön (4,6 %) och semestertillägg (0,605 %) av den aktuella fasta kontanta lönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.

#### **Mom. 20** Obetald semester

För varje uttagen semesterdag utan semesterlön görs löneavdrag, med beräkning enligt § 10.

#### **Mom. 21** Semesterledighet i timmar

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

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

Semestertillägg utbetalas när semesterdag tas i anspråk, eller sparas som ledighet i timmar.

Arbetstagares önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om det är förenligt med verksamhetens krav.

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande:

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

**a** = veckoarbetstid

**b** = antal semestertimmar

Antalet semestertimmar får inte överstiga 180.

### **§ 20 Sjukdom m m**

#### **Mom. 1** Ledighet

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 rehabiliteringsersättning 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 § SjLL på att arbetstagare ska lämna försäkran vid sjukdom.

### **Mom. 3** Anmälan

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

Arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt lagen om sjuklön, ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till Försäkringskassan och uppgift om arbetstagaren får kalenderdagsberäknad sjukpenning.

**Mom. 4** Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

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

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

**Mom. 5** Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

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

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

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

**Mom. 6** Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med belopp motsvarande fyllnadslön enligt § 13 mom 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

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

### **Mom. 8** Sjuklön

Vid beräkning av sjuklön enligt lagen om sjuklön gäller följande.

Till vad som enligt 6 § lagen om sjuklön anges som ”lön och andra anställningsförmåner” ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 9-11, samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 15 och 16.

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

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

**Mom. 9** Vid ledighet som avses i mom. 1 då sjukpenning enligt SFB utges eller då rehabiliteringspenning enligt SFB utges, får arbetstagare sjuklön med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet, dock längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Första stycket gäller ej i de fall arbetstagaren har rätt till annan kollektivavtalad ersättning vid sjukdom i motsvarande grad.

### **Anmärkning**

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 arbetstagare med timlön, är lönebortfallet den lön som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.
4. Där SFB anges i denna bestämmelse avses beträffande skador som inträffat före 1977- 07- 01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

**Mom. 10** Arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1b).

Sjuklönen utges med belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagberäknad respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt SFB.

Utges s.k. förlängd sjukpenning utges sjuklön med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 % av lönebortfallet och högsta belopp för s.k. förlängd sjukpenning.

**Mom. 11** Sjuklön enligt mom. 6 och 7 utges inte

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

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

**Mom. 12** Arbetstagare, vars sjukpenning indragits enligt 3 kap. 7 § SFB på grund av Försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) sjuklön, då sjukpenning motsvarande 80 % kompensationsnivå enligt SFB annars skulle ha utgetts utan begränsningar till 364 dagar. Sjuklön utges för tid i sjukperioden, dock högst under 180 kalenderdagar, med belopp motsvarande

77,6 % av lönebortfallet till och med dag 14 med undantag för den första arbetsdagen,  
87,3 % av lönebortfallet för tid därefter till och med dag 90, och  
77,6 % av lönebortfallet för tid därefter.

**Anmärkning**

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

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

**Mom. 13** Arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap. 7 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar.

**Mom. 14** Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

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

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

**Anmärkning**

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

**Mom. 15** Arbetslivsinriktad rehabilitering

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

Rehabiliteringstillägget utges med ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 77,6 % av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning 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 rehabiliteringsersättning nedsatts eller indragits enligt SFB ska rehabiliteringstillägget minskas i motsvarande grad.

## **§ 21 Ledighet för vård av barn m m**

### **Mom. 1** Föräldrapenningstillägg

Arbetstagare som omfattas av kollektivavtal slutet mellan Svenskt Näringsliv och LO, omfattas av föräldrapenning tillägg enligt §29.

Övriga arbetstagare som är lediga med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledigheten.

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

Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

### **Anmärkning**

*För barn födda under perioden 1 juli 2012–30 juni 2013 gäller AB-P i dess lydelse 31 mars 2013.*

### **Mom. 2** Över garantinivån

Förmån enligt mom. 1 utges endast till arbetstagare, som enligt SFB är berättigad till föräldrapenning över garantinivån. Har föräldrapenning nedsatts eller indragits ska förmån enligt mom. 1 reduceras i motsvarande grad.

**Mom. 3 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.

**Mom. 3 b)** En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig under perioden juni till augusti ska anmäla sådan ledighet senast den 1 april. För att ett sådant krav ska gälla ska arbetsgivaren senast den 15 mars ha begärt detta. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

### **Anmärkning**

*Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska anmäla sådan ledighet ska mom. 3 a) tillämpas.*

### **Mom. 4** Besök vid mödravårdscentral

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 två tillfällen. Under sådan ledighet utges ersättning motsvarande 100% av lönen.

**Mom. 5** Arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren är helt eller delvis åter i arbete.

### **Mom. 6** Möjlighet till lokal avvikelse

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse från 13 § första stycket och 15 § andra stycket samt om den närmare tillämpningen av 11 och 12 §§ i föräldraledighetslagen om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 16 § FörL om den närmare tillämpningen ifråga om förbudet mot missgynnandebehandling.

## **§ 22 Viss tjänstgöring inom totalförsvaret**

### **Mom. 1**

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

### **Mom. 2**

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

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

#### **Anmärkning**

*Ledighet med dagpenning enligt ovan kan omfatta:*

- a. Totalförsvarspliktiga som genomför annan tjänstgöring än grundutbildning, till exempel repetitionsutbildning.*
- b. Hemvärnssoldat vid viss tjänstgöring såsom utbildning i krigsbefattning, ledningsövning för totalförsvaret, deltagande i samövning med krigsförband, medverkan i uppgifter för att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap.*
- c. Tjänstgöring inom frivilliga försvarsorganisationer vid höjd beredskap.*

## **§ 23 Ledighet för enskilda angelägenheter**

### **Mom. 1** Offentliga uppdrag

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

### **Mom. 2** Enskild angelägenhet

Under ledighet för enskild angelägenhet får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag vid; nära anhörigs svårare sjukdom, nära anhörigs bortgång, nära anhörigs begravning, bouppteckning.

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet 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.

(Inget tak för maximalt antal dagar per år utan ovanstående är "per händelse").

#### **Anmärkning**

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

## **§ 24 Uppsägningstid m m**

### **Mom. 1**

För arbetstagare, med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal och som är anställd tillsvidare vid uppsägningstidpunkten, är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) förskriver.

- a. vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader. Arbetsgivaren kan i samband med att anställning ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för arbetstagare med kortare anställningstid.
- b. När arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid blir uppsagd på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren återgår i arbete eller då arbetstagaren enligt ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

### **Anmärkning:**

1. En förutsättning för att mom. 1 punkt b ska gälla är att arbetstagaren senast vid inledningen av ledighet med graviditetspenning har ansökt om föräldraledighet.
2. Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist under dennes föräldraledighet, gäller 11 § andra stycket LAS.

Uppsägning ska vara skriftlig.

Efter framställning från arbetstagare kan arbetsgivare medge förkortning av uppsägningstid.

### **Mom. 2 Förlängd uppsägningstid**

Oavsett vad som under mom. 1 a) angivits gäller inte arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivare under minst 15 år eller, om arbetstagaren fyllt 40 år, och varit anställd under minst tio år och sägs upp på grund av arbetsbrist. I sådant fall är uppsägningstiden tolv månader.

### **Mom. 3 Lämnad anställning**

Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med belopp motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

### **Mom. 4 Tidsbegränsad anställning**

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

## **§ 25 Anställningsförmåner under uppsägningstid**

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

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

- a) ersättning för overtidsarbete, färdtidsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid och
- b) sådana ersättningar som har karaktären av kostnadsersättning, som exempelvis traktamente och resekostnadsersättning.

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

- a) jour- och beredskapsersättning samt tillägg för obekvämt arbetstid beräknas till vad arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema eller jour- och beredskapslista skulle ha erhållit,
- b) ackordslön beräknas till vad arbetstagare genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit.
- c) § 26 Turordning och företrädesrätt

**Mom. 1** Oavsett vad 22, 25 och 27 §§ LAS föreskriver om turordning, företrädesrätt och återanställning, gäller följande:

- a) Har arbetstagare anställts för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat som vid vikariatets början bedöms bli högst 14 kalenderdagar.

#### **Anmärkning**

*Efter 14 dagar ska vikariatet erbjudas till arbetstagare som har företrädesrätt till anställning.*

Företrädesrätt till arbete gäller inte till anställning, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk för förflyttning eller höjd sysselsättningsgrad.

#### **Mom. 2** Skriftligt anspråk

För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter anställningens upphörande.

#### **Mom. 3** Gemensam turordning

Gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma företag.

#### **Anmärkning**

*Yrkes-/befattningsbenämning framgår av de lokala lönekollektivavtalen.*

### **§ 27 Personalbostad**

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

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

**Mom. 3** Utan arbetsgivares medgivande får inte;

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

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

- a) då arbetstagares anställning ska upphöra,
- b) då arbetstagare inte betalt hyra,

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande:

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

b) Om anställning upphör på grund av att arbetstagare avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

c) Uppsägningstid enligt momentet gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än tre månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

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

## **§ 28 Tjänstedräkt**

Arbetstagare erhåller skyddskläder i den mån behov föreligger samt arbetsrockar (motsvarande) som arbetstagare ålagts bära i arbetet. Dessa utlämnas för användande i arbetet. Tvätt och eventuell efterbehandling ombesörjes och bekostas av arbetsgivaren.

## **§ 29 Pensioner och försäkringar**

Arbetsgivaren är skyldig att med Fora AB teckna och vidmakthålla vid varje tidpunkt gällande avtal avseende

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO
- Försäkring om Avgångsbidrag (AGB) och Omställningsstöd
- Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

samt i förekommande fall även Livs- eller Arbetstidspension.

## **§ 30 Korrigering av preliminär lön**

**Mom. 1** Parterna konstaterar att lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagares frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkan omständigheter under perioden är kända. I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser ska gälla.

**Mom. 2** Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt ska utges för avräkningsperioden, är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från de inestående avlöningsförmånerna (korrigering av preliminär lön), eller att återbetala.

**Mom. 3** Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades, meddelar arbetsgivare inom ytterligare en månad därefter arbetstagare om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske. Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

**Mom. 4** Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden ska ske, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till förhandling. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke, kan sådan – oavsett vad som följer av lag eller annat avtal – endast föras som lokal förhandling. Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

**Mom. 5** Har arbetsgivare inte iakttagit vad som sägs i moment 2 och 3 ovan, ska fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i § 3 nedan.

**Mom. 6** Förhandlingsordning m.m. vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare, i annat fall än som avses i § 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivare vill kräva sådan, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation äger rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader, efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet, har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill. För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i parternas förhandlingsordning/huvudavtal och i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

## **Löneavtal**

### **§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen**

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

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

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

### **§ 2 Löneöversyner**

*Utrymme vid löneöversyn*

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löne-översynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

#### **2025**

Utrymmet utgörs av 1000 kronor.

#### **2026**

Utrymmet utgörs av 915 kronor.

## **För 2025 gäller**

Utrymmet fördelas individuellt och differentierat.

Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställning eller avlöningsform.

Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

### ***Anmärkning***

*Bortsett från bestämmelserna om utrymmets beräkning, hanteras löneöversynen för berörda arbetstagare med hänsyn till de förutsättningar som avtalet föreskriver, inklusive de grundläggande principerna i § 1.*

## **Fördelning**

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

### ***Anmärkningar***

1. *Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.*
  2. *För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagares löneökning ska lönen motiveras.*
3. Löneöversyn genomförs per den 1 april 2025 respektive 1 april 2026. Löneförändringar ska gälla från samma datum om inte annat överenskoms. Observera att för år 2026 finns en separat hantering.
  4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.
  5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

## ***Individgaranti***

6. Såvida inte annat överenskoms lokalt, garanteras medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön en löneökning med 600 kronor per månad fr. o. m. den 1 april 2025 respektive 600 kronor 1 april 2026. Löneökningen avräknas utrymmet. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet och omfattas inte av individgarantin. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

## ***Lokal förhandlingsordning***

7. Löneöversyn påbörjas genom en inledande förhandling där lokala parter enas om hur den lokala löneöversynsprocessen ska genomföras med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna i §1.

Parterna ska diskutera tidplan för löneöversynen och enas om förhandlingsmodell. Antingen kan dialog chef–medarbetare användas för hela verksamheten eller så bedömer lokala parter att förhandling behöver genomföras för del av eller hela verksamheten.

I bilaga 5 till HÖK 20 har de centrala parterna angivit ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras och eventuellt ingå i den lokala förhandlingsordningen.

### **Anmärkningar**

- 1.** I den lokala förhandlingsordningen kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.
- 2.** Lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat. Därför gäller att:
  - kriterier för differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
  - lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
  - individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.
- 3.** Redan träffade lokala avtal om lokal förhandlingsordning med likartat syfte påverkas inte av denna punkt.

Om parterna inte enas om en lokal förhandlingsordning ska respektive lokal part utvärdera och motivera vad som behövs för att nå en överenskommelse till kommande löneöversyn.

Efter avslutad löneöversyn enligt lokal förhandlingsordning anses de nya lönerna som fastställda och parterna bekräftar de nya lönerna i ett protokoll.

### **Förhandling**

- 8.** Om parterna inte enas enligt ovan (punkt 7) ska utrymmet enligt punkt 1, fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen, med beaktande av bl. a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår i § 1.
- 9.** Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser Bilaga U.

### **§ 3 Förhandlingar m.m.**

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

#### **Anmärkningar**

- 1.** Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.
  - 2.** Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare–arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
  - 3.** Överenskommelse arbetsgivare–arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
- 3.** Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

### **Uppföljning och analys**

- 1.** Efter avslutad löneöversyn ska en uppföljning och analys göras av lönenivåer och lönestruktur inom respektive yrke. Detta för att lokala parter ska kunna analysera och följa löneutvecklingen.
- 2.** Samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning.
- 3.** För arbetstagare som slutfört utbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta om hur arbetsuppgifter och lön kan påverkas med hänsyn till arbetstagarens nya kompetens.

***Anmärkning** Detta avser yrkesutbildning eller specialistutbildning inom yrket som efterfrågas av arbetsgivaren.*

#### **§ 4 Fredsplikt**

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

#### **§ 5 Klassificering**

Klassificering sker i enlighet med Bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

#### **§ 6 Förhandlingsordning**

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 8) enligt respektive löneöversyn.

#### ***Anmärkning***

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

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

**§ 8 Tidplan för kommande löneöversyn** Med syfte att utbetalning kan ske i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt, ska parterna i samband med innevarande års löneöversyn identifiera ett lämpligt tillfälle där arbetsgivaren presenterar och samråder med arbetstagarorganisationen om en preliminär tidplan. Detta vad gäller den nästkommande löneöversynens förberedelser, genomförande, avstämning eller avslut.

### **Särskilda lönebestämmelser gällande löneöversyn 2026**

Löneavtalet, bilaga 1, §§ 1, 3, 4, 5 och 8 gäller i sin helhet, undantagna är §§ 2, 6 och 7, som ersätts av följande bestämmelser.

#### **§ 1 Löneöversyn Utrymme vid löneöversyn**

**1** Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

**2** Utrymmet utgörs av 915 kr

**3** Utrymmet fördelas individuellt och differentierat med beaktande av individgarantin.

**4** Bestämmelserna om utrymmets beräkning gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än fem medlemmar.

**5** Anmärkning 1. Bortsett från bestämmelserna om utrymmets beräkning, hanteras löneöversynen för berörda arbetstagare med hänsyn till de förutsättningar som avtalet föreskriver, inklusive de grundläggande principerna i § 1, löneavtalet

**6** Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

**7** Utrymmet enligt ovan fördelas individuellt och differentierat.

**8** Löneöversynen inleds genom att arbetsgivaren informerar arbetstagarorganisationen om hur den lokala löneöversynsprocessen ska genomföras. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren meddelar ny lön till berörd arbetstagare. Lönen ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 i avtalet ska beaktas.

**9** Löneöversyn genomförs per den 1 april 2026. Löneförändringar ska gälla från samma datum om inte annat överenskomms. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

**10** Individgaranti. Såvida inte annat överenskomms lokalt, garanteras medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön en löneökning med 600 kronor per månad fr. o. m. den 1 april 2026. Löneökningen avräknas utrymmet. Medlemmar som träffat avtal om anställning och ny lön inom sex månader före löneöversynstidpunkten ingår inte i lönesumman för beräkning av utrymmet och omfattas inte av individgarantin. En förutsättning är att det uttryckligen framgår av anställningsavtalet.

**11** Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstämms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation med syfte att visa att arbetstagarorganisationens utrymme har uppnåtts på kollektiv nivå. Avstämningen är inte ett tillfälle att diskutera arbetsgivarens individuella lönesättning. Avstämningen sker senast 2 veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

**12** Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet.

**13** Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med 3 tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande.

**14** Central part kan påkalla central förhandling endast då utrymmet inte lagts ut. Sådan central förhandling kan påkallas senast 4 veckor från avstämningstidpunkten.

### **Förhandlingsordning**

Kap I Förhandling om upprättande av kollektivavtal.

Kap II Primär förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Kap III Förhandling i rättstvist.

Kap IV Protokoll m.m.

Kap V Stridsåtgärder.

Kap VI Tvister om förhandlingsordningen.

### **Avtal om förhandlingsordning**

Definitioner I detta avtal avses med.

Arbetsgivare Bolag/förening/stiftelse/annan privat arbetsgivare.

Central arbetstagarorganisation Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal.

Lokal arbetstagarorganisation Till central arbetstagarorganisation hörande lokal organisation.

Central part Arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation. Om arbetsgivare inte tillhör arbetsgivarorganisation är arbetsgivaren avtalslutande part i förhållande till central arbetstagarorganisation.

Lokal Part Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation.

Central förhandling Förhandling mellan centrala parter.

Lokal förhandling Förhandling mellan lokala parter.

## **Kap I. förhandling om upprättande av kollektivavtal**

**§ 1** Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal ska föras som förhandling mellan de avtalsslutande parterna.

**§ 2** Har central förhandling i begärts enligt § 1 får förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling) inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

**§ 3** Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelser från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelserna är tillåtna enligt den centrala överenskommelsen.

**§ 4** Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomförs samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas

## **Kap II primär förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (mbl)**

**§ 5** Om förhandling enligt 11 § MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företräddas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation.

**§ 6** Har vid förhandlingar som avses i 11, 12 eller 14 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga förhandlingen förts, ska vad parterna därvid enats om inte ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan har uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive kollektivavtalspart.

**§ 7** Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, ska skriftligen vara arbetsgivaren tillhanda inom sju dagar efter det den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

**§ 8** Information enligt 19 § MBL i fråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i § 5 ovan.

## **Kap III. förhandling i rättstvist**

**§ 9** I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, ska förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel. Även om kollektivavtal upphört att gälla ska bestämmelserna i detta kapitel iakttagas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

**§ 10** Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

**§ 11** I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL, utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträde. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer ska detta anges skriftligen till arbetsgivaren.

**§ 12** Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i 35 § MBL "omedelbart" påkalla förhandling ska anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftligen begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen. Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, ska anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

**§ 13** I tvist som avses 64 § första stycket första mening MBL, ska där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

**§ 14** Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska av vederbörande central part göras hos motparten inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutas. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL ska dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga om avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutas.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parterna förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

**§ 15** Tvist får upptags direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.

**§ 16** Talan får inte väckas av part med mindre han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan ska väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL, ska dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts som förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

**§ 17** Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristernas för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

**§ 18** Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

#### **Kap IV. protokoll m m**

**§ 19** Om parterna inte enas om annat ska vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna. Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

**§ 20** Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet. Oavsett vad som sagts i förgående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

#### **Kap V. stridsåtgärd**

**§ 21** Stridsåtgärder får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande central arbetstagarorganisation respektive arbetsgivarorganisation.

**§ 22** Stridsåtgärder i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

**§ 23** Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande. Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad.

Den som står utanför arbetskonflikt ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden. Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom.

## **Kap VI. tvister om förhandlingsordningen**

**§ 24** Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 16 andra stycket inte heller 34 § MBL.

### **Lägsta löner 2026**

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2026-01-01 uppgå till lägst 23 638 kronor.
2. För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.
3. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska fr.o.m. 2026-01-01 uppgå till lägst 25 798 kronor.

### **Lägsta löner 2027**

4. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2027-01-01 uppgå till lägst 24 676 kronor.
5. För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.
6. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska fr.o.m. 2027-01-01 uppgå till lägst 26 572 kronor.

## **Möjlighet för arbetsgivaren att tillämpa flytande dygnsbryt**

Arbetsgivare inom omsorg kan besluta om att tillämpa flytande dygnsbryt som alternativ till fast dygnsbryt. Det innebär att 24 timmarperioden för beräkning av dygnsvila inleds vid arbetspassets start. Individerna ska tillförsäkras 11 timmars sammanhängande dygnsvila under nästkommande 24 timmar om inget undantag tillämpas.

För arbetstagare för vilka flytande dygnsbryt tillämpas ska tillförsäkras följande:

- Arbetspasset får inte understiga 6 timmar i ordinarie schema. Arbetspass upp till 6 timmar behöver inte innehålla rast. Undantag för sjukskrivna och föräldralediga samt att passlängden endast kan frångås vid APT och intern kompetensutveckling som förläggs i anslutning till ordinarie arbetspass, vid lagstadgad frånvaro eller i undantagsfall på enskilds begäran. Lokal facklig organisation ska informeras om en sådan enskild överenskommelse träffas.
- Fridagsfaktorn höjs från 2,2 till 2,315 i genomsnitt per vecka-
- Ett ordinarie arbetspass får inte påbörjas mellan 00.00 - 00.05.

Beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt ska föregås av MBL-förhandling. Berörd lokal arbetstagarorganisation ska meddelas inför beslut om att inte längre tillämpa undantaget.

## **Arbetsgivare som tillämpar fast dygnsbryt**

Fridagsfaktorn höjs från 2,2 till 2,25 i genomsnitt per vecka. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

## Tabell över kalenderdagsfaktorer, Bilaga A

Antal  
arbets-  
dagar  
under  
perioden

Antal veckor som beräkningsperioden omfattar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	7,00															
2	3,50	7,00														
3	2,33	4,66	7,00													
4	1,75	3,50	5,25	7,00												
5	1,40	2,80	4,20	5,60	7,00											
6	1,16	2,33	3,50	4,66	5,83	7,00										
7		2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00									
8		1,75	2,62	3,50	4,37	5,25	6,12	7,00								
9		1,55	2,33	3,11	3,88	4,66	5,44	6,22	7,00							
10		1,40	2,10	2,80	3,50	4,20	4,90	5,60	6,30	7,00						
11		1,27	1,90	2,54	3,18	3,81	4,45	5,09	5,72	6,36	7,00					
12		1,16	1,75	2,33	2,91	3,50	4,08	4,66	5,25	5,83	6,41	7,00				
13			1,61	2,15	2,69	3,23	3,76	4,30	4,84	5,38	5,92	6,46	7,00			
14			1,50	2,00	2,50	3,00	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00		
15			1,40	1,86	2,33	2,80	3,26	3,73	4,20	4,66	5,13	5,60	6,06	6,53	7,00	
16			1,31	1,75	2,18	2,62	3,06	3,50	3,93	4,37	4,81	5,25	5,68	6,12	6,56	7,00
17			1,23	1,64	2,05	2,47	2,88	3,29	3,70	4,11	4,52	4,94	5,35	5,76	6,17	6,58
18			1,16	1,55	1,94	2,33	2,72	3,11	3,50	3,88	4,27	4,66	5,05	5,44	5,83	6,22
19				1,47	1,84	2,21	2,57	2,94	3,31	3,68	4,05	4,42	4,78	5,15	5,52	5,89
20				1,40	1,75	2,10	2,45	2,80	3,15	3,50	3,85	4,20	4,55	4,90	5,25	5,60
21				1,33	1,66	2,00	2,33	2,66	3,00	3,33	3,66	4,00	4,33	4,66	5,00	5,33
22				1,27	1,59	1,90	2,22	2,54	2,86	3,18	3,50	3,81	4,13	4,45	4,77	5,09
23				1,21	1,52	1,82	2,13	2,43	2,73	3,04	3,34	3,65	3,95	4,26	4,56	4,86
24				1,16	1,45	1,75	2,04	2,33	2,62	2,91	3,20	3,50	3,79	4,08	4,37	4,66
25					1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92	4,20	4,48
26					1,34	1,61	1,88	2,15	2,42	2,69	2,96	3,23	3,50	3,76	4,03	4,30
27					1,29	1,55	1,81	2,07	2,33	2,59	2,85	3,11	3,37	3,62	3,88	4,14
28					1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
29					1,20	1,44	1,68	1,93	2,17	2,41	2,65	2,89	3,13	3,37	3,62	3,86
30					1,16	1,40	1,63	1,86	2,10	2,33	2,56	2,80	3,03	3,26	3,50	3,73
31						1,35	1,58	1,80	2,03	2,25	2,48	2,70	2,93	3,16	3,38	3,61
32						1,31	1,53	1,75	1,96	2,18	2,40	2,62	2,84	3,06	3,28	3,50

Antal arbets- dagar under perioden	Antal veckor som beräkningsperioden omfattar																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
33							1,27	1,48	1,6	1,90	2,12	2,33	2,54	2,75	2,96	3,18	3,39
34									9								
35							1,23	1,44	1,64	1,85	2,05	2,26	2,47	2,67	2,88	3,08	3,29
36							1,20	1,40	1,60	1,80	2,00	2,20	2,40	2,60	2,80	3,00	3,20
37							1,16	1,36	1,55	1,75	1,94	2,13	2,33	2,52	2,72	2,91	3,11
38								1,32	1,51	1,70	1,89	2,08	2,27	2,45	2,64	2,83	3,02
39								1,28	1,47	1,65	1,84	2,0	2,21	2,39	2,57	2,76	2,94
40											2						
41							1,25	1,43	1,61	1,79	1,97	2,15	2,33	2,51	2,69	2,87	
42							1,22	1,40	1,57	1,75	1,92	2,10	2,27	2,45	2,62	2,80	
43							1,19	1,36	1,53	1,70	1,87	2,04	2,21	2,39	2,56	2,73	
44							1,16	1,33	1,50	1,66	1,83	2,00	2,16	2,33	2,50	2,66	
45								1,30	1,46	1,62	1,79	1,95	2,11	2,27	2,44	2,60	
46								1,27	1,43	1,59	1,75	1,90	2,06	2,22	2,38	2,54	
47								1,24	1,40	1,55	1,71	1,86	2,02	2,17	2,33	2,48	
48								1,21	1,36	1,52	1,67	1,82	1,97	2,13	2,28	2,43	
49								1,19	1,34	1,48	1,63	1,78	1,93	2,08	2,23	2,38	
50								1,16	1,31	1,45	1,60	1,75	1,89	2,04	2,18	2,33	
51									1,28	1,42	1,57	1,71	1,85	2,00	2,14	2,28	
52									1,26	1,40	1,54	1,68	1,82	1,96	2,10	2,24	
53									1,23	1,37	1,50	1,64	1,78	1,92	2,05	2,19	
54									1,21	1,34	1,48	1,61	1,75	1,88	2,01	2,15	
55									1,18	1,32	1,45	1,58	1,71	1,84	1,98	2,11	
56									1,16	1,29	1,42	1,55	1,68	1,81	1,94	2,07	
57										1,27	1,40	1,52	1,65	1,78	1,90	2,03	
58										1,25	1,37	1,50	1,62	1,75	1,87	2,00	
59										1,22	1,35	1,47	1,59	1,71	1,84	1,96	
60										1,20	1,32	1,44	1,56	1,68	1,81	1,93	
61										1,18	1,30	1,42	1,54	1,66	1,77	1,89	
62										1,16	1,28	1,40	1,51	1,63	1,75	1,86	
63											1,26	1,37	1,49	1,60	1,72	1,83	
64											1,24	1,35	1,46	1,58	1,69	1,80	
65											1,22	1,33	1,44	1,55	1,66	1,77	
66											1,20	1,31	1,42	1,53	1,64	1,75	
											1,18	1,29	1,40	1,50	1,61	1,72	
											1,16	1,27	1,37	1,48	1,59	1,69	

Antal  
arbets-  
dagar  
under  
perioden

Antal veckor som beräkningsperioden omfattar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
67												1,25	1,35	1,46	1,56	1,67
68												1,23	1,33	1,44	1,54	1,64
69												1,21	1,31	1,42	1,52	1,62
70												1,20	1,30	1,40	1,50	1,60
71												1,18	1,28	1,38	1,47	1,57
72												1,16	1,26	1,36	1,45	1,55
73													1,24	1,34	1,43	1,53
74													1,22	1,32	1,41	1,51
75													1,21	1,30	1,40	1,49
76													1,19	1,28	1,38	1,47
77													1,18	1,27	1,36	1,45
78													1,16	1,25	1,34	1,43
79														1,24	1,32	1,41
80														1,22	1,31	1,40
81														1,20	1,29	1,38
82														1,19	1,28	1,36
83														1,18	1,26	1,34
84														1,16	1,25	1,33
85															1,23	1,31
86															1,22	1,30
87															1,20	1,28
88															1,19	1,27
89															1,17	1,25
90															1,16	1,24
91																1,23
92																1,21
93																1,20
94																1,19
95																1,17
96																1,16