

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
1

Sign

Sign

Sign

Sign

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 2025-05-01 – 2027-05-31 avtal för Ideella och idéburna organisationer hos Arbetsgivaralliansen.

Tid

2025-03-03 2025-04-19 , 2025-04-03, 2025-04-09, 2025-04-15, 2025-04-22, 2025-04-24, 2025-04-29, 2025-05-12, 2025-05-19, 25-05-20, 2025-05-22, 2025-05-26

Plats: Fleminggatan 7 Stockholm (Arbetsgivaralliansens kontor), Ledarnas förbunds kontor S:t Eriksgatan

Parter

Arbetsgivaralliansen branschkommitté Ideella och idéburna organisationer
Akademikerförbunden

Protokollet justeras av

Maria Arrefelt
Jonathan Wulkan

Närvarande

För Arbetsgivaralliansen	Maria Arrefelt
Branschkommitté	Faraj Abuisseifan
Ideella och idéburna organisationer	

För Akademikerförbunden: Jonathan Wulkan
Helena Hansson

§ 1. Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden 1 maj 2025 till och med 31 maj 2027.

§ 2. Ny avtalsperiod

Parterna är överens om att avtalslängden flyttas fram från 1 maj till 1 juni från och med 2027. Parterna är vidare överens om att värdet av förändringen är 0,3 procentenheter vilket läggs på löneutrymmet 1 maj 2026. Det sammanlagda löneutrymmet för 1 maj 2026 blir 2,8 procent. Från och med 2027 kommer avtalet att löpa från 1 juni till 31 maj årligen.

§ 3 Löneavtal

Branschkommitté Ideella och idéburna organisationer och Akademikerförbunden är överens om löneavtal för perioden 2025-05-01 – 2027-05-31 enligt **bilaga 1**.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
2

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 4. Allmänna anställningsvillkor - Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Ideella och Idéburna organisationer prolongeras med tillägg och ändringar enligt **bilaga 2**.

§ 5. Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalen) enligt **bilaga 3** gäller med i respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid.

§ 6. Avsättning för arbetstidsförkortning.

Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt **bilaga 4**

Rätten till ledighet införs från och med 1 januari 2026. Avräkning från löneutrymme görs med 0,2% för 2025 och 0,3% för 2026.

Parterna är överens om att arbetsgivare och arbetstagare bör ha en dialog om förläggningen av arbetstidsförkortningen om arbetsgivaren inte beslutat om förläggningen innan årsskiftet.

§7. Permissionsregler

Parterna är överens om att följande text ersätter andra stycket i paragraf 10 Mom. 1

Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämställs person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med.

Följande text införs i avtalet efter 2:a stycket under § 10 Mom.1 Permission Näst sista stycket

Betald permission för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Exempelvis för samhällsviktiga vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

§ 7. Mertidersättning ersätts med övertidsersättning

Parterna är överens om att deltidsanställda som beordras övertidsarbete eller att övertidsarbetet godkänns i efterhand ersätts med övertidsersättning, enligt bilaga 2.

§ 8. Flexpension

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen som tecknades mellan parterna den 10 oktober 2024, om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension från och med den 1 maj 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 maj 2025.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
3

Sign

Sign

Sign

Sign

Från och med den 1 maj 2026 avsätts ytterligare 0,2 procentenheter till Flexpension. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procenten från och med den 1 maj 2026

§ 9. Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation

Parterna konstaterar att Avtal mellan Arbetsgivaralliansen, Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde.

§ 10. Arbetsgrupp gällande förskottssemester

En partsgemensam grupp tillsätts för att ta del av förändringar på arbetsmarknaden gällande förskottssemester. Gruppen påbörjar sitt arbete när förslag presenterats av övriga parter arbetsmarknaden.

§ 11. Redaktionell ändring

I §4 mom. 6.2 ändras hänvisning till 29 § 3:e stycket semesterlagen till 29a § semesterlagen.

§ 12. Avslut

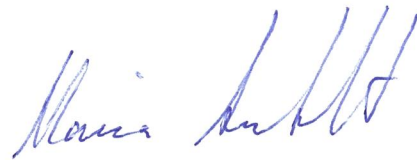
Förhandlingarna förklarades avslutade **2025-05-28**

Vid protokollet



Faraj Abuseifan

Justeras av



Maria Arrefelt



Jonathan Wulkan



Helena Hansson

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
4

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 1

Löneavtal mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Ideella och idéburna organisationer, Akademikerförbunden och Unionen avseende tjänstemän.

5. Löneöversyn

Samtal/förhandling

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla från och med 1 maj 2025 samt 1 maj 2026. Löneöversynen för 2025 ska vara avslutad lokalt senast 30 september 2025. Löneöversyn för 2026 ska vara avslutad lokalt senast den 31 augusti 2026.

Löneöversynen omfattas tjänstemän som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före respektive datum för löneöversyn enligt ovan.

Undantag 1:

1. I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av den nästkommande löneöversynen.
2. Om arbetstagaren inte har fyllt 18 år.
3. Tjänstemän som senast dagen före respektive datum för löneöversyn är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneöversynen om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna samverkar kring löneanalys och lönekartläggning. Inför löneöversynen analyseras verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets utvärdering. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper – ska övervägas samt kopplas till organisationens lönepolitik. De lokala parterna upprättar en tidsplan för löneöversynen samt fastställer eventuella kompletterande lönekriterier.

Med lokal arbetstagarorganisation enligt ovan avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Löneöversyn genomförs genom lönesamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef eller genom lokal förhandling. Hur löneöversynen genomförs för Unionen vid lokal förhandling framgår under rubriken "Lokal förhandling" i avsnittet "I förhållande till Unionen gäller att".

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
5

Sign

Sign

Sign

Sign

Ny lön meddelas vid ett särskilt lönemotiveringssamtal efter avslutade lönesamtal eller när lokal förhandling avslutats.

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 1 juni 2025, respektive den 1 mars 2026 så begär och i samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 15 oktober 2025 och den 15 september 2026.

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att vid befordran bör arbetstagare och arbetsgivaren ha en diskussion om ny lön. Om lönen höjs bör denna höjning ligga utanför den normala lönesättningsprocessen i organisationen/föreningen.

7. Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet av årets löneöversyn för organisationens medlemmar i form av tidigare lön, utfall och ny lön.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb, förening eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

I förhållande till Akademikerförbunden gäller att:

Ett utrymme beräknat på de fasta kontanta lönerna utges med:

3,0 % per den 30 april 2025

2,8 % per den 30 april 2026

vilket utgör lägsta löneökningstrymme vid löneöversyn.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Anmärkning

De centrala parterna är överens om att löneavtalet även ska ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar. Parterna är även överens om att avtalet inte har någon individgaranti, varken för små eller stora organisationer/föreningar.

10. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 31 maj 2027. Förhandlingsprotokollet undertecknades 28 maj 2025.

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 2

Tidigare avtalstext	Ny avtalstext (från 2025-05-01)
§ 10 Permission, tjänstledighet och annan ledighet Mom. 1 Permission Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfalle. Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden, det vill säga om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn. Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren Mom. 2 Tjänstledighet Mom. 2:1 Beviljande av tjänstledighet Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges.	§ 10 Arbetstidsförkortning, permission, tjänstledighet och annan ledighet Mom. 1 Arbetstidsförkortning Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten. Förläggning av arbetstidsförkortning enligt bilaga 4 Mom. 2 Permission Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig som bor hemma hos arbetstagaren eller vid någon nära anhörigs frånfalle. Med nära anhörig avses vanligtvis make/maka/partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar och make/makas/partners barn. Med make/maka/partner jämställs person som arbetstagaren har en äktenskapsliknande relation med. Betald permission för samhällsviktiga vårdkontakter kan ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
7

Sign

M A

Sign

M A

Sign

UW

Sign

[Signature]

Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- och helgdag.

Mom. 2:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

1. Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med:

1/21 (1)/(25)* av månadslönen

2. Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt söndag och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Begreppet dagslön definieras i mom. 4.

3. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom. 3 Annan ledighet

Mom. 3:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom. 3:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

Exempelvis vårdkontakter inom det nationella screeningprogrammet, eller av Folkhälsomyndigheten vid var tid gällande rekommendation, så som vaccination i syfte att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren

Mom. 3 Tjänstledighet

Mom. 3:1 Beviljande av tjänstledighet

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren. När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet ska tidsperioden för tjänstledigheten anges.

Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och helgdag, som är arbetsfri för arbetstagaren. Samma sak gäller när veckovilan är förlagd till någon annan dag än sön- och helgdag.

Mom. 3:2 Beräkning av tjänstledighetsavdrag

Vid frånvaro på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

1. Vid tjänstledighet under en period av högst 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje arbetsdag avdrag göras med:

1/21 (1)/(25)* av månadslönen

2. Vid tjänstledighet under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar, ska för varje tjänstledighetsdag (även vardag som är arbetsfri för arbetstagaren samt söndag och helgdagar) avdrag göras med dagslönen. Begreppet dagslön definieras i mom. 4.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
8

Sign

Sign

Sign

Sign

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = $1/175$ av månadslönen

Vid tillämpning av mom. 3:2 för en deltidsanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 4 Månadslön, veckolön och dagslön

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

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

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

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

För arbetstagare som är avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som $4,3 \times$ veckolönen.

Mom. 5 Intermittent deltidarbete

För deltidsanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med:

$\text{antalet arbetsdagar/vecka} \times 21 (25) / 5 (6) *$

3. Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska hela månadslönen dras av för var och en av kalendermånaderna. Om arbetsgivaren använder annan avräkningsperiod än kalendermånaden gäller motsvarande princip.

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom. 4 Annan ledighet

Mom. 4:1 Beviljande av annan ledighet

Annan ledighet kan beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Mom. 4:2 Beräkning av avdrag vid annan ledighet

När en arbetstagare är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = $1/175$ av månadslönen

Vid tillämpning av mom. 3:2 för en deltidsanställd ska deltidslönen först räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

Mom. 5 Månadslön, veckolön och dagslön

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

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

Med fast månadslön jämföras sådan provision, tantiem, bonus och liknande som inte har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats liksom även garanterad minimiprovision eller liknande.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
9

Sign

Sign

Sign

Sign

Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel:

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

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

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle ha varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 4.

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

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

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

Mom. 6 Intermittent deltidarbete

För deltidanställd som arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent deltidarbete), ska tjänstledighetsavdrag göras enligt följande:

Månadslönen dividerad med:

antalet arbetsdagar/vecka x 21 (25)*5 (6)*

Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel:

För deltid som är förlagd enligt den vänstra spalten görs avdrag enligt den högra.

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

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

Avdrag enligt ovan ska göras för varje tjänstledighetsdag som annars skulle ha varit arbetsdag.

Beträffande begreppet månadslön, se mom. 5.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader, ska hela månadslönen dras av för var och en av

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
2025-05-28

Sida
10

Sign

Sign

Sign

Sign

	kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som arbetsgivaren använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".
7§ Mom. 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid) Mom. 4:1 Begreppet mertid Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstiden betalas följande ersättning per överskjutande timme: Månadslön/3,5 x veckoarbetstiden Med månadslön avses här den aktuella fasta kontanta månadslönen. Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad. Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid räknas endast fulla halvtimmar. Om mertidsarbetet en dag har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden, som gäller för deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Mom. 4:2 Mertidsarbete före och efter heltidsanställdas dagliga arbetstid Om mertidsarbetet pågår före eller efter den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller heltidsanställning i motsvarande befattning ges övertidskompensation enligt mom. 1—3. Vid tillämpningen av formelerna för beräkning av övertidsersättning i mom. 2 ska lönen räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.	7§ Mom. 4 Överskjutande timmar vid deltid Deltidsanställda tjänstemän ska få övertidskompensation på samma nivå som heltidsanställda för arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen. Övertiden ska vara beordrad eller godkännas i efterhand.

Sign

Sign

m. A

Sign

OW

Sign

[Signature]

Bilaga 3

Övriga avtal mellan parterna

Gäller samtliga arbetstagare inom Ideella och Idéburna organisationer

- Överenskommelse om förhandlingsordning Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Beredskapsavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Samverkansavtal Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Arbetsgivaralliansen – LO/PTK
- Avtal om tjänstegruppliv (TGL) Arbetsgivaralliansen – PTK

Sign

Sign

Sign

Sign

Bilaga 4

Rätt till ledig dag

Tjänstemän har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att första vardagen efter Annandag jul är ledig. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om annan dag.

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan t ex innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en tjänsteman måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag i anslutning till helgdag eller veckoslut.

Rätt till ledighet förutsätter att tjänstemannen är kvar i anställning vid ledighetstidpunkten.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag utges ingen annan ledig dag.

Anmärkning: 1

Ledighet får inte förläggas på helgdagar eller dagar som enligt kollektivavtalet är att jämställa med helgdagar eller arbetsfria dagar.

Anmärkning: 2

Tjänsteman vars anställning upphör under kalenderåret har på begäran rätt till ledighet enligt Mom. 2 under uppsägningstiden.