

Hälsa, vård och övrig omsorg - Tjänstemän

2025-06-01 – 2027-09-30

Hälsa, vård och övrig omsorg - Tjänstemän

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH LÖNEAVTAL MED MERA

Samavtryck av kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia och Vision

Fremia och Vårdförbundet

Fremia och Akademikerförbunden

Gäller fr.o.m.2025-06-01 – 2027-09-30

Fremia 


vision

 **AKADEMIKER
FÖRBUNDEN**


VÅRDFÖRBUNDET

Innehåll

Förteckning över avtal och överenskommelser.....	5
Allmänna anställningsvillkor.....	8
§ 1 Avtalets omfattning.....	8
§ 2 Anställning.....	9
§ 3 Allmänna förhållningsregler.....	11
§ 4 Arbetstid	12
§ 5 Lönebestämmelser.....	15
§ 6 Övertids- och mertidersättning	16
§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst	19
§ 8 Ersättning vid jourtjänst.....	21
§ 9 Arbete på obekvämtid	22
§ 10 Restidersättning	23
§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet	25
§ 12 Sjuklön.....	29
§ 13 Semester	34
§ 14 Anställningens upphörande.....	38
§ 15 Värnplikts- och civilförsvarstjänstgöring	44
§ 16 Pensioner och försäkringar	45
§ 17 Tjänste- och personalbostad.....	45
§ 18 Giltighetstid.....	46
Förhandlingsprotokoll Vision	48
Löneavtal Vision	52
Förhandlingsprotokoll Vårdförbundet	56
Löneavtal Vårdförbundet.....	60
Utbildningsanställning för sjuksköterskor under specialistutbildning	64
Förhandlingsprotokoll Akademikerförbunden.....	66
Löneavtal Akademikerförbunden	70
Delpension	74
Bilaga 3 Nya regler om arbetstid avseende Eus arbetsdirektiv	76
Bilaga 5 Nya regler om övertid och mertid	80
Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattning	83
Partsarbete – utreda chefernas arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar	85
Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan	86
Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK	88

Akademikerförbunden består av förbunden

Akademikerförbundet SSR

Akavia

DIK

Fysioterapeuterna

Naturvetarna

SRAT

Sveriges Arbetsterapeuter

Sveriges Farmaceuter

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Skolledare

Sveriges Universitetslärare och forskare

Sveriges Veterinärförbund

Förteckning över avtal och överenskommelser

Som gäller mellan parterna inom avtalsområdet.

Allmänna anställningsvillkor

Mellan Fremia och Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet gäller avtalet om allmänna anställningsvillkor gällande fr o m den 1 juni 2025 till och med den 30 september 2027. (Återfinns i detta avtalstryck.)

Asbestexponering

Uppgörelse av den 22 oktober 1987 mellan KFO-LO/PTK om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

Beredskapsavtalet

Avtal av den 19 februari 1990 mellan KFO och LO/PTK.

Förslagsavtal

Överenskommelse mellan KFO-LO/PTK den mars 1990 antogs att gälla mellan KFO och Sif den 23 april 1990

Löneavtal

Parterna är överens om att revidering av lönen sker enligt vid varje tidpunkt gällande löneavtal mellan Fremia och parterna. (Återfinns i detta avtalstryck.)

Förhandlingsordning

Överenskommelse om förhandlingsordning vid rättstvister och vid förhandlingar om tecknande av löne- och allmänna villkorsavtal Fremia-LO

Förhandlingsordning vid rättstvister Fremia-PTK

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gällande mellan Fremia och PTK/LO, har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde.
(Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Jämställdhetsavtal

Överenskommelse om åtgärder för jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden av den 14 oktober 1983 har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde från och med den 1 februari 1991.
(Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Medbestämmandeavtal (MBA)

Ramavtal om medbestämmande är träffat mellan KFO-LO/PTK den 9 mars 1990. Från och med den 1 februari 1991 har detta antagits att gälla mellan parterna för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

För arbetare gäller följande försäkringar: pensionsförsäkring (GTP-planen)

Överenskommelse om GTP-pensioner mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Avtalsgruppliv (AGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Överenskommelse om avtalsgruppsjukförsäkring gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Föräldrapenningstillägg (FTP)

Överenskommelse om föräldrapenningstillägg gällande mellan Fremia och LO har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Omställningsavtal

Omställningsavtal gällande mellan Fremia- LO (återfinns i särskilt avtalstryck).

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Fremia-LO

(Återfinns i särskilt avtalstryck)

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Fremia-PTK

(återfinns i särskilt avtalstryck)

Pensionsförsäkring (KTP-planen)

För arbetare anställda före den 1 januari 2019 som är födda 1980 och tidigare gäller överenskommelse om KTP mellan Fremia och Handels (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Övergångsregel:

För arbetare anställd före den 1 januari 2019 och som är född 1980 eller tidigare gäller KTP- planen.

För arbetare som omfattas av KTP-planen och sålunda inte omfattas av AGS och FPT betalas sjuklön och föräldralön enligt samma bestämmelser som för tjänstemän.

För tjänstemän gäller följande försäkringar:

Överenskommelse om ITP mellan Fremia och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.) För arbetsgivare som blivit

medlemmar innan den 1 januari 2019 gäller överenskommelse om KTP mellan Fremia och PTK (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Övergångsregel:

För tjänsteman född 1980 eller tidigare gäller KTP-planen om arbetsgivaren blivit medlem i KFO före den 1 januari 2019.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring gällande mellan Fremia och PTK har antagits av parterna att gälla för detta avtalsområde. (Återfinns i särskilt avtalstryck.)

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för arbetstagare anställda inom verksamhetsområdet hälsa, vård och omsorg samt för administrativ kanslipersonal inom avtalsområden som personlig assistans samt arbetsintegrerande sociala företag och som är medlemmar i Fremia.

Dessutom gäller övriga avtal och bestämmelser enligt förteckning eller som tecknas under avtalsperioden mellan Fremia och parterna.

Mom 2 Nya medlemmar i Fremia

Ansluts företag till Fremia under avtalets giltighet gäller detta avtal från den tidpunkt företaget erhållit medlemskap i Fremia, såvida inte företaget är bundet av annat kollektivavtal. Avtalet gäller då från den tidpunkt som parterna är överens om.

Mom 3 Pensionär

För arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren uppnått i § 14 mom 5:3 angiven ålder gäller avtalet med följande inskränkningar:

Uppsägningstiden framgår av § 14 mom 5:2.

Arbetstagare som anställs efter fyllda 65 år undantas från den del som avser sjuklön från och med 15:e kalenderdagen.

Arbetsgivare och arbetstagare som avses i detta moment kan träffa överenskommelse om andra villkor än vad som framgår av avtalet.

Mom 4 Särskilda villkor för anställda i chefsställning

Arbetstagare i chefsställning och arbetsgivaren kan träffa enskilt avtal om särskilda anställningsvillkor.

Mom 5 Tjänsteresa och arbete utomlands

Om en arbetstagare företar tjänsteresa utomlands eller på arbetsgivarens uppdrag arbetar utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom

överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande.

Villkoren bör fastställas innan tjänsteresan företas.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställningsavtal

Anställningsavtal ska skriftligen utfärdas av arbetsgivaren samt undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare före anställningens ikraftträdande vid alla anställningsformer.

Arbetsgivaren ska i anslutning till att anställningsavtal träffas från anställningens ikraftträdande även skriftligen underrätta arbetstagaren om gällande anställningsvillkor, dock senast inom en månad från anställningens ikraftträdande.

Om arbetstagaren övergår till annan befattning eller om överenskommelse träffas om längre eller kortare arbetstid än tidigare, ska ett nytt komplett anställningsavtal utfärdas. Detta ska ske senast i samband med förändringens ikraftträdande.

Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i anställningsavtalet.

Vid behov av nyanställning ska det prövas om redan anställd arbetstagare – som anmält intresse till ökad sysselsättning – kan erbjudas detta enligt LAS § 25a.

Mom 2 Anställningsform

Anställning gäller tills vidare om inte avtal träffas om:

- provanställning
- särskild visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall:

- För avtalad visstidsanställning*. Företrädesrätt till återanställning gäller inte avtalad visstidsanställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än en månad.

En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

- Anställning får träffas för viss tid, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, för längre tid än två år efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Sådan anställning kan inte övergå till en tillsvidareanställning om denna varar mer än två, under en femårsperiod. Med arbetets särskilda beskaffenhet avses att arbetet är avskilt från ordinarie verksamhet och begränsat i tid.
- Avtal om anställning med lön per arbetad timme – timanställning – får träffas om den sammanhängande anställningstiden uppgår till högst tre månader per anställningstillfälle, alternativt inte överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en period av tre månader

Gäller fr.o.m. 1 januari 2026

Företrädesrätt till återanställning enligt LAS § 25 gäller inte anställningar som avses vara i högst 14 dagar.

Vårdförbundet:

Avtal kan träffas om s k utbildningsanställning för sjuksköterska under akademisk specialistutbildning (AST), se bilaga.

Samtliga anställda:

För tidsbegränsad anställning som avses pågå längre tid än tre månader kan arbetsgivare och arbetstagare teckna enskild överenskommelse om ömsesidig uppsägningstid. För att arbetsgivare ska kunna säga upp arbetstagare gäller samma förutsättningar som för tillsvidareanställd arbetstagare.

Anmärkning

Information till den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS § 28 gäller enbart vid provanställning.

Om arbetstagaren varit frånvarande under provanställningsperioden kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid som frånvaron varat.

Gäller från och med 1 januari 2026

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

Mom 3 Läkarintyg

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagaren i samband med anställning skyldig att uppvisa läkarintyg på tjänstbarhet. Arbetsgivaren kan anvisa läkare och ersätter då kostnaderna för intyget.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Förtroende och tystnadsplikt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta till vara och främja arbetsgivarens intressen.

Arbetstagaren ska under sin anställning, samt efter anställningens upphörande, iaktta diskretion rörande verksamheten samt iaktta tystnadsplikt om uppgifter som rör enskilda personer som arbetstagaren fått kännedom om i sin anställning.

Mom 2 Bisyssla

Arbetstagare får inte inneha anställning, åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren.

Om en arbetstagare avser att ta anställning, åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska arbetstagaren därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan meddela förbud mot annan anställning eller bisysslors utövande om de inverkar på arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagaren eller arbetsgivarens/verksamhetens anseende.

Deltidsanställd äger rätt att ta annan anställning upp till full tid.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Arbetstagaren har rätt att inneha statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg och förändringar. Begränsningsperioden är högst 16 veckor.

Akademikerförbunden, Vision samt Vårdförbundet

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från bestämmelserna i mom 1:1, 1:2 och 1:3.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Vardagar

För heltidsanställd arbetstagarare är den ordinarie arbetstiden – om inte annat följer av nedanstående – i genomsnitt högst 40 timmar per helgfri vecka vid heltidsanställning.

Vision och Akademikerförbunden (Gäller även Vårdförbundet Fr.o.m. 1 januari 2026)

Innehåller schemat söndags- och helgarbete var åttonde söndag/helgdag eller mindre frekvent uppgår den genomsnittliga arbetstiden den aktuella veckan till 40 timmar.

Vid arbete på söndag alternativt helgdag ska arbetstiden reduceras med motsvarande arbetspassets längd. Uttag av den inarbetade arbetstiden bör förläggas i så nära anslutning som möjligt till det fullgjorda söndag eller helgarbetet, dock senast nästkommande begränsningsperiod.

Samtliga anställda

När verksamheten så kräver kan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal om annan beräkning av ordinarie arbetstid.

Anmärkningar

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

Arbetstidsschema kan fastställas för kortare tid än begränsningsperioden.

Mom 1:2 Helgarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som dagar som annars skulle vara arbetsfria, utgör i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Mom 1:3 Skiftarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd till

- kontinuerligt treskiftarbete utgör i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter,
- intermittent treskiftarbete utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter,

- ständig nattjänstgöring utgör i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter (Vårdförbundet 34 timmar och 20 minuter). Oavsett vad ATL säger får rast utbytas mot måltidsuppehåll vid ständig nattjänst.

Anmärkning mom 1:1–1:3 (Vårdförbundet)

Parterna konstaterar att lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilda får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Mom 1:4 Längre arbetstid – del av år

Vid behov kan ordinarie arbetstid under viss del av året uppgå till högst 50 timmar per helgfri vecka om inte lokal överenskommelse träffas om annat. Arbetstiden per kalenderår får inte överstiga den i mom 1 angivna genomsnittliga arbetstiden per helgfri vecka gånger 52.

Mom 2 Arbetstidsschema

Fr.o.m. 1 januari gäller nya regler, se bilaga 3

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommit med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

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

Mom 3 Avvikelser från arbetstidslagen

Fr.o.m. 1 januari gäller nya regler, se bilaga 3

Mom 4

Oavsett vad som anges i ATL

Vid tjänsteresor inom och utom Sverige gäller att avvikelse från 13 § (dygnsvila) och 13 a § (arbetstiden för nattarbetande) får göras under förutsättning att olika typer av arbetstid under resan schemalagts och att arbetstagare kompenseras för varje utebliven dygnsvila-

timme respektive överskriden nattarbetstimme genom motsvarande kompensationsledighet.

Kompensationsledigheten bör läggas ut under resan eller i nära anslutning efter resas avslutande. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan kompensationsledigheten läggas ut antingen under aktuell begränsningsperiod eller vid annat tillfälle arbetsgivare och arbetstagare enas om.

Oavsett vad som anges i ATL

- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagaren åtar sig frivilligt, enligt särskild tecknad s k frivilliglista, som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/övertidsutrymmet.
- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 125 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

Samtliga anställda:

Fr.o.m. 1 januari gäller nya regler, se bilaga 3

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än sexton veckor,
- 6 § ATL om jourtid,
- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- 10 b § ATL om avvikelse från 48 timmars genomsnittsberäkning, *
- 13 § första stycket ATL om dygnsvila, respektive 13 a § om arbetstiden för nattarbete, *
- 14 § första stycket ATL om veckovila,
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster, samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

*) Lokala avtal om avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning enligt 10 b § ATL, från 11 timmars sammanhängande dygnsvila enligt 13 § ATL, och genomsnittsberäkningen av nattarbete enligt 13 a § ATL samt 14 § ATL om veckovila får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

Anmärkning

Arbetsgivare får, dock inte vad avser 10b, 13, 13a och 14 §§, träffa överenskommelse om förläggning och omfattning av arbetstiden som innebär avvikelser från detta avtal och i mom 3 angivna §§ i arbetstidslagen med arbetstagare som tillhör Vision, Akademikerförbunden och Vårdförbundet. Sådan överenskommelse har en ömsesidig uppsägningstid på två månader.

§ 5 Lönebestämmelser

Mom 1 Lönepolitik

Mom 1:1 Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är överens om att lönesättningen ska bygga på de grundläggande principer som framgår av bifogade löneavtal.

Mom 1:2 Lönerevision

Revidering av löner baseras på de centrala överenskommelserna mellan KFO och parterna och som redovisas i bifogat löneavtal.

Mom 1:3 Lönesättning av nyanställd

Lön fastställs efter överenskommelse mellan den sökande till befattningen och arbetsgivaren varvid hänsyn bland annat kan tas till ansvaret i befattningen, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, den sökandes utbildning, tidigare erfarenhet m.fl. kriterier.

Den överenskomna månadslönen kan efter överenskommelse även inkludera ersättning för restid, övertid, beredskap, jour och ob.

Denna överenskommelse skall göras skriftligt och kan omprövas om förutsättningarna ändras.

Mom 2 Löneformer

Mom 2:1 Månadslön

Heltid: Huvudregeln är att arbetstagare anställs med månadslön, lön per kalendermånad, enligt för befattningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommen månadslön.

Deltid: Deltidsanställds månadslön utgår med så stor del av den till motsvarande heltidsanställd utgående lönen, som svarar mot arbetstidens längd i förhållande till den för motsvarande heltidsanställd gällande arbetstiden. Motsvarande ska gälla vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Lön för del av månad: Lön avseende del av kalendermånad utges för kalenderdag med månadslönen $\times 12$ dividerat med 365 per kalenderdag som anställningen omfattar.

Mom 2:2 Lön per arbetad timme

Lön per arbetad timme, oavsett anställningsform, inklusive semesterlön kan utges om den sammanhängande anställningstiden inte uppgår till tre månader per anställningstillfälle eller om inte arbetstiden överstiger 20 timmar per helgfri vecka i genomsnitt på en tremånadersperiod.

Lön per arbetad timme är $1/152$ av för befattningen överenskommen månadslön inklusive semesterlön.

§ 6 Övertids- och mertidsersättning

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

Ersätts med nya regler fr.o.m. 1 januari 2026, bilaga 5

Om arbetsgivaren så begär är arbetstagare skyldig att arbeta övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

Ersätts med nya regler fr.o.m. 1 januari 2026, bilaga 5

Ersättning för övertidsarbete utgår inte i de fall överenskommelse om undantag uttryckligen träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller att ersättningen ingår i den överenskomna månadslönen.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats. Sådan överenskommelse ska i första hand gälla för anställda som i sin tjänsteställning har rätt att beordra andra tjänstemän till övertidsarbete eller självständigt kan avgöra om arbetstagaren ska arbeta övertid, har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning.

Som övertid räknas inte tid som går åt för att utföra för arbetstagarens befattning nödvändiga och förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad, utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den $1/152$ per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Mom 2:1 Undantag från arbetstidslagen

Ersätts med nya regler fr.o.m. 1 januari 2026, bilaga 5

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 8 § ATL.

Arbetstagare som är undantagen ersättning för övertid enligt mom 2:1 är samtidigt undantagen arbetstidslagens bestämmelser.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Ersätts med nya regler fr.o.m. 1 januari 2026

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidsersättning avses arbete som heltidsanställd arbetstagare utfört utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstidens längd om:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske – övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mertid/övertid vid deltidsanställning – se moment 5.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertidsarbete

Ersätts med nya regler fr.o.m. 1 januari 2026, bilaga 5

Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Ersätts med nya regler fr.o.m. 1 januari 2026, bilaga 5

Övertidsarbete ersätts antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den för en heltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd:

Månadslönen

94

(enkel övertid)

b) för övertidsarbete på annan tid:

Månadslönen	
72	(kvalificerad övertid)

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta heltidsmånadslön.

Kompensationsledigt

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),
- b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Mom 5 Deltidsanställning – ersättning för mertid och övertid

Mom 5:1 Mertid (gäller t.o.m. 31 december 2025)

Om deltidsanställd arbetstagare har utfört beordrat arbete utöver den för arbetstagarens deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd, upp till åtta timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per dag (mertid), eller arbetat på en arbetsfri dag, måndag-fredag utges ersättning per överskjutande timme med kontant ersättning eller efter överenskommelse som kompensationsledighet.

Förlängd arbetstid på grund av vikariat, byte av arbetspass eller arbete på extrapass som inte är beordrad utgör inte mertid.

Mom 5:2 Beräkning av mertidersättning (gäller t.o.m. 31 december 2025)

Vid beräkning av överskjutande arbetstid medräknas endast fullgjorda halvtimmar. Ersättning för sådan tid utgår 1/152 per arbetad timme inklusive semestersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Om arbetet har utförts både före och efter den för deltidsanställningen gällande arbetstiden, ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Anmärkning

Avvikelse från arbetstidslagen

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 10 § andra stycket ATL om annat uttag av mertid.

Mom 5:3 Ersättningens storlek (gäller t.o.m. 31 december 2025)

Ersättning per överskjutande timme inklusive semesterlön utges med

deltidsmånadslönen

$3,5 \times \text{deltidsarbetstiden per vecka}$

Med månadslönen avses här arbetstagarens aktuella fasta deltidslön per månad.

Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då med en timme per arbetad mertidstimme.

Mom 5:4 Ersättning för övertidsarbete vid deltidсанställning

För beordrad arbetstid som överstiger åtta timmar, eller i schema fastställd längre arbetstid per dag, alternativt arbete på en arbetsfri lör-, sön- eller helgdag, utges övertidsersättning enligt mom 1–4.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 6 Inarbetning av tid

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan inarbetning av arbetstid ske. Kompensationsledighet erhålls då med en timme för varje arbetad hel timme.

§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst

Mom 1 Allmänt

Med beredskapstjänst avses arbetstagarens skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid, för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskapstjänst är arbetstagare skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att arbetstagaren kan nå den plats där arbete ska utföras.

Beredskapstjänst bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beredskapstjänst förläggs så att enskild arbetstagare högst har att utföra 7 dagars beredskapstjänst åt gången och att arbetstagaren får minst 2 beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod.

Individuell överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om annan förläggning.

Vid beräkning av längden av ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Vid aktivt arbete under beredskap får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Mom 2 Beredskapsersättningens storlek lägg in nya belopp

Från och med 31 maj 2025 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 18.39 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 36.20 kronor per timme inkl semesterlön.

Från och med 1 oktober 2025 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 19.02 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 37.43 kronor per timme inkl semesterlön.

Från och med 1 oktober 2026 gäller:

Ersättning för beredskap utges med 19.59 kronor per timme inkl semesterlön.

För beredskapstjänst eller del av beredskapstjänst som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med 38.55 kronor per timme inkl. semesterlön.

Mom 3 Beredskapsersättning utges inte

Ersättning för beredskap utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller compensation utgår i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för beredskap.

Mom 4 Beredskapsersättning som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Beredskapsersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man beaktat förekomsten av beredskap vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 5 Arbetad tid under beredskap

Ersätts med nya regler fr.o.m. 1 januari 2026

För arbetad tid under beredskap utgår kompensation enligt reglerna om övertid och mer-tid, om inte kompensation uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas.

§ 8 Ersättning vid jourtjänst

Mom 1 Allmänt

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

Utläggning av jour bör fastställas i schema eller liknande efter samråd med den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Beräkning av jourtid kan även göras per kalendermånad. Vid arbete under jourtid får rast utbytas mot måltidsuppehåll.

Vid beräkningen av längden av jourtid medräknas endast fulla halvtimmar.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utgår med

Månadslön	
650	kronor per jourtimme inkl semesterlön

För jour eller del av jour som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 07.00 dag efter sön- och helgdag utgår ersättning med

Månadslön	
325	kronor per jourtimme inkl semesterlön

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön. Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd arbetstagares lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Mom 3 Jourersättning utges inte

Ersättning för jour utgår inte för tid då arbete utförts, eller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen, eller i form av ledighet, avkortning av arbetstiden eller om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för jour.

Mom 4 Jourersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Jourersättningen kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren bytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av jour vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats

Mom 5 Arbetad tid under jour

För arbetad tid under jour utgår compensation enligt reglerna om övertid och mertid, om inte compensation för detta uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid under jourtid. Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett jourpass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett jourpass får sammanräknas.

§ 9 Arbete på obekväm tid

Mom 1 Allmänt

Arbetstagare som tjänstgör på obekväm tid erhåller tillägg till lönen per fullgjord halvtimme. Vid övertids- och mertidsarbete, arbete under jour och beredskap eller om ersättningen uttryckligen ingår i lönen, utges inte tillägget.

Utges på grund av arbetstidens förläggning annan ersättning, kontant eller ledighet, ska tillägget minskas med denna eller helt bortfalla.

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning utges per timme inklusive semesterlön/-ersättning med:

		fr o m 2025-05-31	fr o m 2025-10-01	Fr o m 2026-10-01
Vardagar *	19.00-22.00 22.00-06.00	24,83 52,54	25,67 54,33	26,44 55,96
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	61,49	63,58	65,49
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24.00	61,49	63,58	65,49
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	61,49	63,58	65,49
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16.00-24.00	61,49	63,58	65,49
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk		120,21	124,30	128,03
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen		120,21	124,30	128,03

*Med vardag avses "svart" dag i almanackan.

Mom 3 Ob-ersättningen som ett fast tillägg eller inkluderat i månadslönen

Ersättningen för arbete på ob-tid kan efter individuell överenskommelse med arbetstagaren utbytas mot ett fast tillägg per månad eller annan period alternativt att man tagit hänsyn till förekomsten av arbete på ob-tid vid fastställande av den kontanta månadslönen.

Överenskommelsen gäller för ett år i taget och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

§ 10 Restidsersättning

Mom 1 Förutsättning för rätt restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om arbetstagaren har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om arbetstagaren inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om att arbetstagaren ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Undantag

- Arbetsgivaren och en arbetstagare kan träffa överenskommelse om att kompensation för restid ska utgå i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställandet av lönen.
- Arbetstagare som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex såsom distriktsläkare/sjuksköterska, hemvårdare eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat överenskommit om sådan.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan omprövas om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats.

Mom 2 Beräkning av restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning menas den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till och från bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger både före och efter den ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, ska tiden kl 22–08 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges med

Månadslön	
240	per timme inklusive semesterlön

Restidsersättning enligt divisorn 240 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Om resan har gjorts under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, är ersättningen

Månadslön	
190	per timme inklusive semesterlön

Med månadslön avses i detta moment arbetstagarens aktuella fasta kontanta månadslön.

§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet

Mom 1 Tjänstledighet med lön

Kort ledighet med lön kan beviljas av arbetsgivaren i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs fränfalle, kan arbetsgivaren även bevilja tjänstledighet med lön för en eller flera dagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Respektive arbetsgivare ska tillse att lika fall skall behandlas lika.

Mom 2 Tjänstledighet utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten. När tjänstledighet beviljas ska arbetsgivaren för arbetstagaren ange vilken tidsperiod denna omfattar.

Mom 2:1 Tjänstledighet del av dag

Avdraget utgör 1/172 per timme av aktuell månadslön och görs för varje hel halvtimme.

Mom 2:2 Tjänstledighet om högst 5 arbetsdagar

Under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras för varje arbetsdag som arbetstagaren är tjänstledig med 1/21 av månadslönen.

Mom 2:3 Tjänstledighet om 6 arbetsdagar eller flera i följd

Under en period om sex arbetsdagar eller längre ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) med en dagslön.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 2:4 Tjänstledighet hel kalendermånad

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Mom 2:5 Tjänstledighet vid intermittert deltidarbete

Om arbetstagaren är deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (intermittert deltidarbete) ska avdrag per tjänstledighetsdag göras enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 4,2}$$

Med "arbetsdagar per vecka" avses arbetade dagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyraveckorsperiod.

Avdrag enligt ovan ska göras för varje dag under vilken arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha utgjort arbetsdag.

Om tjänstledigheten omfattar hela kalendermånaden ska hela månadslönen dras av.

Mom 3 Rätt till ledig dag – tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026

Mom 3:1 Rätten till ledighet

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

Mom 3:2 Förläggning av ledighet

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag alternativt två halvdagar.

Medarbetaren kan inkomma med önskemål om förläggning av ledighet. Sådant önskemål ska inkomma till arbetsgivaren senast den 31 oktober. Arbetsgivaren ska senast per årsskiftet underrätta medarbetaren om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren senast en månad före ledigheten.

Om arbetsgivaren inte underrättat medarbetarna om förläggning enligt föregående stycke, får medarbetarna arbetstidsförkortning genom att Allhelgonaaften är ledig, alternativt genom annan lösning som arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren skriftligen kommer överens om.

Rätt till ledighet förutsätter att medarbetaren är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Medarbetare vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller medarbetare som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den medarbetare som varit ledig men som slutar under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Mom 4 Föräldralön

Vårdförbundet

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren.

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år (gäller för barn födda från 1 januari 2026)
- i 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år (gäller för barn födda från 1 januari 2026)

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp.

Utbetalning sker löpande under 60, 150 respektive 180 dagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 60, 150 respektive 180 dagar, utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Vision

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år
- i 180 dagar om den anställda varit anställd i minst 3 år (gäller för barn födda från 1 januari 2021 och enbart för Vision)

Föräldralön utges, för första föräldraledigheten, med 10 procent av månadslönen för lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och med 90 procent på lönedelar som överstiger 10 prisbasbelopp.

Utbetalning sker löpande under 60,150 respektive 180 dagar. Om ledigheten skulle bli kortare än 60,150, respektive 180 dagar utges inte föräldralönen för längre tid än ledigheten omfattar, om inte överenskommelse träffas om detta mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Föräldralön utges om tjänstledigheten tas ut senast 24 månader efter barnets födelse, eller efter mottagandet av barn vid adoption.

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

För arbetstagare som omfattas av GTP-planen – se Anmärkningen.

Akademikerförbunden

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren.

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år (gäller för barn födda från 1 januari 2024 och enbart Akademikerförbunden)
- i 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år (gäller för barn födda från 1 januari 2024 och enbart Akademikerförbunden).

Utbetalning sker löpande under 60, 150 respektive 180 dagar.

Föräldralön utges med följande:

För arbetstagare med månadslön om högst 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

$$90\% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 10 prisbasbelopp/12 görs avdrag med föräldralön:

$$\frac{80\% \times 10 \text{ prisbasbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Mom 4:1 Föräldralön utges inte

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

Mom 4:2 Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

Anmärkning till § 11

Med månadslön avses fast månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad. Vid tillämpning av divisorn 172 för deltidanställd arbetstagare ska deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 12 Sjuklön

Mom 1 Allmänt

Enligt sjuklönelagen har arbetstagaren under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från Försäkringskassan från och med dag 15 enligt socialförsäkringsbalken. Dag då arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Mom 2

Mom 2:1 Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när arbetstagaren beräknar kunna återgå i arbete.

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

Mom 2:2 Sjukförsäkringen och läkarintyg

Skriftlig försäkringen

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkringen om att denne har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetstagarens arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Rätt till sjuklön föreligger inte innan arbetstagaren lämnat försäkringen till arbetsgivaren.

Sjuklön – läkarintyg

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan så begär ska arbetstagaren dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg från tidigare dag, vilket utvisar att arbetsoförmåga föreligger samt sjukdomsperiodens längd för att arbetstagaren ska ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare för att utfärda sådant läkarintyg.

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och arbetstagaren i rehabiliteringssyfte - att anledningen till arbetsoförmågan kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 3 Sjuklönetidens längd

Om arbetstagare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till arbetstagaren

- för grupp 1: från och med 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

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

Grupp 1 = arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken arbetstagaren har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga arbetstagare.

Sjuklön från 15:e dagen utges dock för högst 105/45 kalenderdagar per tolv månadersperiod. Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För den som får sjukersättning upphör rätten till sjuklön.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala räknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 4:1 Sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Månadsavlönade och arbetstagare med timlön som går på schema

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

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden:

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

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden:

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Timavlönade, arbetstagare som är anställda per arbetad timme

För arbetstagare med timlön utgör karensavdraget den lön som skulle ha utgetts för dag 1, dock maximalt 8 timmar. Tid efter karensavdrag till och med dag 14 utges 80 procent av bortfallen lön. Dag 15 till 90 utges 10 procent av bortfallen lön.

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt (§ 4 mom 1).

Med månadslön avses i detta moment fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob-, jour- eller beredskapstillägg).

Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande.

För arbetstagare som arbetar under arbetstider som ger rätt till rörliga ersättningar ska karensavdrag göras även på de rörliga ersättningarna (t ex ob-, jour- eller beredskapstillägg). Arbetstagare erhåller dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning som de gått miste om.

Återinsjuknar arbetstagaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 4:2 Sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande, varvid med månadslön, utöver vad som anges i mom 4:1, Anmärkning, även avses förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För pensionär fordras särskild överenskommelse – se § 1 mom 3. För arbetstagare som omfattas av GTP-planen – se Anmärkning 3.

För arbetstagare med månadslön om högst 58 800* kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över 58 800 kronor görs avdrag per sjukdag med:

$$80 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

*) Den angivna lönegränsen utgör 10 x för varje år gällande prisbasbelopp / 12. Prisbasbeloppet för 2025 är 58 800 kronor och lönegränsen för 2025 blir följaktligen 49 000 kronor. Ny beräkning ska ske varje år.

Anmärkning 1

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

Anmärkning 2

Sjukavdraget per dag får inte överstiga den fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta tillägg x 12/365. Begreppet månadslön – se mom 4:1, Anmärkning.

Mom 5 Smittbärare

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande:

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Beträffande veckoarbetstid och månadslön – se mom 4:1, Anmärkning.

Timlön: För arbetstagare med lön per arbetad timme görs avdrag med hela timlönen och ersättningar för varje timme en arbetstagare är frånvarande från arbetet.

Vid frånvaro från och med 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

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

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

Om en arbetstagare vid anställningen inte talat om att denne lider av viss sjukdom, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

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

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om respektive i den utsträckning – arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

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

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Om sjukersättning börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Mom 7 Övriga bestämmelser

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

§ 13 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utges enligt lag med de tillägg och ändringar som framgår av nedanstående.

Undantag från semesterlagen

Har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 Semesterår tillika intjänandeår

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

Mom 3 Semesterns längd

Mom 3:1 Antal semesterdagar per kalenderår utges enligt följande

Till och med det år arbetstagaren fyller 39 år	25 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år	31 semesterdagar
Från och med det år arbetstagaren fyller 50 år	32 semesterdagar

Mom 3:2 Anställning mindre än tre månader

Anställning som inte avser eller varar längre tid än tre månader berättigar inte till semesterledighet utan i stället till semesterersättning.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4 Semesterlön, -tillägg och -ersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den under semestertiden aktuella månadslönen och semester-tillägg som för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Gäller fr.o.m. 1 januari 2026

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse; s k avtal om semesterväxling. Sådana kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se mom 4:4.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta jour-, beredskaps-, och ob-tillägg) vid semestertillfället.

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättning utgör 5,4 procent av aktuell månadslön per outtagen betald semesterdag (beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen semesterdag plus 0,8 procent enligt mom 4:1).

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Vid anställning med lön per arbetad timme inkluderar utgående timlön semesterlön.

Mom 4:3 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent från arbetstagarens aktuella månadslön.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semester-tillfället ska den vid semestertillfället aktuella semesterlönen proportioneras i förhållande till arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året.

Semesterlönen vid uttag av sparad semesterdag ska också anpassas till arbetstagarens sysselsättningsgrad under det intjänandeår som dagen sparades.

Med månadslön avses den fasta kontanta månadslönen.

Revidering av utbetald semesterlön ska ske vid årets slut eller om anställningen upphör under kalenderåret vid anställningens upphörande.

Exempel:

Sysselsättningsgrad: 100 % i 9 månader
75 % i 3 månader

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,94 \text{ av aktuell månadslön vid semestertillfället}$$

Om sysselsättningsgraden ändrats under kalendermånaden ska den sysselsättningsgrad som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar i månaden gälla

Mom 4:5 Utbetalning av semestertillägg

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under eller närmast efter semestern om inte annat överenskommits.

Mom 4:6 För mycket uttagen semesterlön

Arbetstagare som erhållit för mycket utbetald semesterlön eller erhållit semesterlön för flera semesterdagar än arbetstagaren intjänat under året skall återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Mom 5 Sparande av semesterdagar

Mom 5:1 Villkor för att spara semesterdagar

Om en arbetstagare har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar kan arbetstagaren av de överskjutande semesterdagarna spara en eller flera till ett senare semesterår. Detta får endast ske om arbetstagaren inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Antalet sparade semesterdagar får inte vid något tillfälle sammanlagt överstiga 25 dagar.

Mom 5:2 Semesterlön alternativt – ersättning för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 och 4:4 och semesterersättning för sparad semesterdag enligt mom 4:2 och 4:4.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid det semesterår som dagen sparades.

Lön per arbetad timme. Vid uttag av sparad semesterdag för anställning med lön per arbetad timme inklusive semesterlön utges ingen särskild semesterlön eftersom den ingår i den utbetalda timlönen.

Mom 6 Semesterledighet för intermittent arbetande

Om en arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema inte arbetar varje dag i varje vecka (intermittent arbetande) gäller, att antalet bruttosemesterdagar (enligt mom 3:1) ska omräknas till nettosemesterdagar.

Antalet nettosemesterdagar förläggs på de dagar som för arbetstagaren skulle ha utgjort arbetsdagar.

Arbetsdagar per vecka x Antal bruttosemesterdagar

5

= nettosemesterdagar

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Med "antalet arbetsdagar per vecka" avses det antal dagar som, enligt för arbetstagaren gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlägningscykel).

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Ändras arbetstagarens arbetstidsschema så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas för att svara mot den nya arbetstiden.

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

§ 14 Anställningens upphörande

Mom 1 Uppsägning från arbetstagarens sida

Mom 1:1 Förfarandet vid egen uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida arbetstagaren har sagt upp sig eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren snarast bekräfta den skriftligen alternativt bör arbetsgivaren skriftligen bekräfta uppsägningen till arbetstagaren.

Mom 1:2 Uppsägningstid från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 6 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 3 månaders uppsägningstid

För anställningar som ingår fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

Anställningstid	Uppsägningstid
Mindre än 1 år	1 månad
Fr o m 1 år	3 månader

Mom 2 Uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Personliga skäl

Arbetsgivaren ska, minst två veckor innan besked om uppsägning lämnas till arbetstagaren, skriftligen underrätta arbetstagaren om att denne kommer att få skriftligt besked om uppsägning.

Vid avskedande ska underrättelsen lämnas minst en vecka innan besked om avskedande.

Är arbetstägaren fackligt organiserad ska varsel samtidigt med underrättelsen lämnas till den lokala fackliga organisationen som den anställde tillhör.

Varsel anses ha skett när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse, kopia av underrättelsen, till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress. Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Mom 2:2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Om uppsägningen grundar sig på arbetsbrist ska förhandling ske med berörda fackliga organisationer enligt MBL § 11 (13) innan beslut om uppsägning fattas.

Efter slutförd lokal och eventuell central förhandling ska besked om uppsägningen lämnas till arbetstägaren.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna (i avsaknad av lokal organisation med den centrala organisationen) får i anslutning till aktualiserad personalinskränkning träffa lokal överenskommelse om avvikelser från bestämmelserna om turordning (LAS §§ 22 och 25–27) vid uppsägning respektive företrädesrätt till återanställning.

Vid upprättandet av turordningslista utgör varje yrkeskategori ett eget turordningsområde.

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

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

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

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

Anmärkning

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

Tillämpningsregler vid besked om uppsägning eller avskedande av arbetstagare som har en tillsvidareanställning

Besked om uppsägning eller avskedande ska vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen. Om detta på grund av särskilda skäl inte är möjligt får beskedet om uppsägningen eller avskedandet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren. Uppsägning eller avsked anses ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnats till posten för befordran. Vid semester anses uppsägningen eller avsked ha skett första dagen efter den, då semestern upphörde.

I uppsägnings- eller avskedandebeskedet ska arbetsgivaren ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen eller avskedet är ogiltigt, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde,
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagaren för att den ska gälla anmäla detta till arbetsgivaren.

På arbetstagarens begäran är arbetsgivaren skyldig att ange orsaken till uppsägningen eller avskedandet och uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det.

Mom 2:3 Uppsägningstid från arbetsgivarens sida

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av bestämmelserna i mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande, mom 4 Provanställnings upphörande och mom 5 Övrigt om anställnings upphörande.

Anställningstid mindre än 6 månader	– 1 månads uppsägningstid
Anställningstid 6 månader till 4 år	– 2 månaders uppsägningstid
Anställningstid 4 år till 6 år	– 4 månaders uppsägningstid
Anställningstid 6 år eller mer	– 6 månaders uppsägningstid

För anställningar som ingås fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

Anställningstid	Uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

Mom 3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Tidsbegränsad anställning sammanlagt 12 månader eller mindre

Mom 3:1 Gäller för Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller den anställda lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör 14 kalenderdagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas från det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Vid särskild visstidsanställning ska besked ges i enlighet med LAS § 15 för anställning som varat mer än nio månader. Besked till facklig organisation lämnas även i enlighet med mom 3:3 st 2, 3

Mom 3:2 Tidsbegränsad anställning sammanlagt mer än 12 månader under den senaste treårsperioden

Vid tidsbegränsad anställning (utom provanställning), som när anställningen upphör har pågått sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden, är arbetsgivaren skyldig att minst en månad före anställningens upphörande ge arbetstagare skriftligt besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning, LAS §§ 15, 16. (Besked – se nedan.)

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med beskedet lämna ett skriftligt varsel till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör, LAS § 30A.

Varsel anses ha skett, när arbetsgivaren överlämnat varselskrivelse till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev under respektive arbetstagarförbunds adress.

Varsel som arbetsgivaren har givit under tid då företaget har semesterstängt, anses ha skett dagen efter den då semesterstängningen upphörde.

Vid anställning en månad eller kortare ska besked och varsel ges när anställningen börjar (LAS § 30).

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att den tidsbegränsade anställningen upphör

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked ska arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen ska gälla tills vidare, måste denne underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den ska gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 4 Upphörande av provanställning

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid provotidens utgång.

Arbetstagare äger rätt att i förtid frånträda provanställningen med 14 dagars uppsägningstid.

Anmärkning

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör.

Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivare eller arbetstagare vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall skriftlig underrättelse till arbetsgivaren/arbetstagaren ske 14 dagar före periodens slut.

Arbetsgivaren skall lämna skriftligt besked om provanställningens upphörande senast vid provotidens utgång.

Tillämpningsregler vid besked till arbetstagaren om att provanställningen skall upphöra

Beskedet skall vara skriftligt och lämnas till arbetstagaren personligen. Om särskilda skäl föreligger, kan det sändas i rekommenderat brev till arbetstagaren och träder då ikraft tio dagar efter avsändandet alternativt om arbetstagaren har semester, första arbetsdagen efter semestern.

I ett skriftligt besked skall arbetsgivaren även ange:

- att om arbetstagaren vill göra gällande att anställningen skall gälla tills vidare, måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång (LAS § 40),
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte,
- att om företrädesrätt föreligger måste arbetstagare, för att den skall gälla, anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill omfattas av företrädesrätten.

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning**Mom 5:1 Lön under uppsägningstid**

Enligt § 12 i LAS har arbetstagare rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetstagaren inte kan beredas arbete under denna tid.

Mom 5:2 Pensionärer

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått gällande ordinarie pensionsåldern är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 5:3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Mom 5:4 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstid

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

Mom 5:5 Intyg**Tjänstgöringsintyg**

När uppsägning har skett från arbetsgivaren eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsintyg som innehåller

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och

- de arbetsuppgifter arbetstagaren har haft att utföra, samt om arbetstagaren så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetstagaren har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsintyget inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren åtager sig att utfärda arbetsgivarintyg senast två veckor efter det att arbetsgivaren av arbetstagaren erhållit erforderligt underlag och blankett avseende arbetsgivarintyg.

Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att erhålla intyg som utvisar hur många semesterdagar arbetstagaren har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 15 Värnplikts- och civilförsvartjänstgöring

Vid fullgörande av militärtjänst utöver första tjänstgöringen utgår följande ersättning till ordinarie arbetstagare.

Mom 1

Arbetstagare som inte är reservbefäl erhåller vid tjänstledighet för fullgörande av repetitionsutbildning, som inte direkt ansluter till grundutbildningen, för varje kalenderdag en ersättning med 10 % av dagslönen på årslöner inom 7,5 prisbasbelopp.

Dagslönen utgör månadslönen x 12 delad med 365. På lönedel överstigande 7,5 prisbasbelopp utgör ersättningen 25 %. Motsvarande regel ska gälla för civilförsvarspliktig arbetstagare under förutsättning att dagpenning utgår.

Företaget äger dock jämka ovannämnda ersättning så att vad arbetstagaren erhåller totalt inte överstiger hans/hennes ordinarie lön.

Dock ska kompensationsgraden i något fall inte understiga 90 % av dagslönen.

Mom 2

Vid annan militärtjänstgöring utgår inte någon ersättning.

Mom 3

Ersättning vid ledighet på grund av militärtjänst föranledd av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap regleras inte genom bestämmelserna ovan.

§ 16 Pensioner och försäkringar

Återfinns i särskilt avtalstryck.

§ 17 Tjänste- och personalbostad

Mom 1 Hyresförhållande och anställning

Hyresförhållanden som beror av anställning regleras enligt gällande lag i den mån inte annat följer av denna paragraf.

Mom 2 Tjänstebostad

Med tjänstebostad förstås av arbetsgivare ägd eller disponerad bostadslägenhet, som arbetsgivaren anvisar arbetstagaren såsom nödvändig bostad för fullgörande av anställningens arbetsuppgifter och därför upplåter till arbetstagaren i samband med anställning som är förenad med bostadstvång.

Hyra för tjänstebostad fastställs av arbetsgivaren till belopp som är skäligt med hänsyn till olägenheter, som kan följa av bostadens karaktär av tjänstebostad och dess belägenhet.

Mom 3 Personalbostad

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

Mom 4 Intyg

Utan arbetsgivarens medgivande får inte

- a) hyresrätt till tjänste- eller personalbostad överlätas
- b) hyresgäst upplåta tjänste- eller personalbostad i andra hand

Mom 5 Uppsägning av hyresavtal

Hyresavtal för tjänste- eller personalbostad kan av arbetsgivaren sägas upp för att upphöra att gälla med en minsta uppsägningstid av en månad i följande fall:

- a) då arbetstagarens anställning ska upphöra
- b) då arbetstagaren inte erlagt hyra

- c) då arbetstagaren vidtagit åtgärd i strid mot mom 4 Dock gäller – (vid fall som avses i punkt a) ovan att
- om arbetstagaren, vid uppsägningstillfället av hyresavtalet, har rätt till en uppsägningstid – vad gäller anställningens upphörande – som är längre än en månad, ska arbetsgivaren iaktta motsvarande uppsägningstid, vad gäller hyresavtalets upphörande,
 - om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens uppsägningstider.

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

Mom 6 Uppsagt hyresavtal

Om arbetsgivaren har sagt upp hyresavtalet för tjänste- eller personalbostaden i samband med anställningens upphörande har hyresgästen eller medhyresgäst inte rätt till förlängning av avtalet.

§ 18 Giltighetstid

Avtalen gäller fr o m den 1 juni 2023 och t o m 31 maj 2025 för Akademikerförbunden, Vision och Vårdförbundet. Därefter löper avtalen en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Stockholm den 7 juli 2023

Fremia

Vision

Per Gradén

Albert Sundqvist

Stockholm den 6 juli 2023

Fremia

Vårdförbundet

Per Gradén

Alma Kastlander

Stockholm den 6 juli 2023

Fremia

Akademikerförbunden

Per Gradén

Anneli Laanep Joandi

Förhandlingsprotokoll

Vision

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2025-06-01 – 2027-09-30 avtalsområde Hälsa, vård och omsorg

Parter: Arbetsgivarföreningen Fremia
Vision

Tid och plats: 6, 7, 12, 13, 19, 20, 21, 26 27 maj samt 3, 9, 10, 25, 30 juni samt 1, 2, 3, 4 juli 2025

Närvarande för
Fremia Per Gradén, Lars-Sture Johansson
Vision: Albert Sundqvist, Daniel Nyström Bermejo

§ 1 Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor och löner från och med den 1 juni 2025 t o m den 30 september 2027, d v s en förlängning med fyra månader från befintligt 24 månadersavtal med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parternas avtal avseende lönebildning enligt bilaga Löneavtal Vision fortsätter gälla med justering av datum och giltighet för ny avtalsperiod.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2025 med 3,4 procent samt 1 oktober 2026 med 3,0 procent enligt bilaga 4.

Parterna är överens om att avtalets totala värde är inom ramen för 2025 års förhandlade avtal med industrins parter; det s k normerande märket 6,4 procent på en 24 månadersperiod.

§ 2 Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden avsätta till delpension med 1,0 procent enligt fördelning (bilaga 2):

Från 1 juli 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,5 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med 1 juni 2027 avsätts månatligen 0,5.

Delpensionen är därmed färdigställd och uppgår då till en sammanlagd avsättning om 2,0 procent.

§ 3 Arbetstidsförkortning

System för arbetstidsförkortning i form av rätt till ledig dag införs i avtalets allmänna villkor enligt bilaga 1. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026.

§ 4 Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna anser att lönebildningen behöver ett utvecklat stöd för att löneprocessen lokalt ska fungera, för att ge goda förutsättningar för avtal utan centralt fastställda siffror. Parterna är därför överens om att fortsätta arbetsgruppen avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. En del rör tillämpning, effekter och resultat vad gäller prioritering av särskilt yrkesskickliga.

§ 5 Partsarbete – chefernas arbetsmiljö

Utreda chefernas arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar.

Arbetet förläggs till befintlig arbetsgrupp AHVO där Fremia är sammankallande. Arbetet skall påbörjas senast 1 december 2025 och skall ha ett material klart den 31 oktober 2026.

Chefers förutsättningar och arbetsmiljö är avgörande för hur verksamheten klarar sitt uppdrag och arbetet syftar till att synliggöra hur chefernas förutsättningar kan stärkas.

Arbetsgivarparten är sammankallande. Bilaga 6

§ 6 Partsarbete angående införande av divisorer för Ob-ersättningar samt beredskap

Parternas gemensamma ambition är att införa divisorer för Ob-ersättning på avtalsområdet. En förutsättning för ett sådant införande är att tjänstemannaparterna i HVO-avtalet uppnår samsyn i vilka divisorerna ska vara. Varje part står för sina eventuella kostnader och resurser kopplat till arbetet med att ta fram divisorer.

Arbetsgivarparten är sammankallande och arbetet påbörjas senast den 15 januari 2026 och ska vara färdigställt senast 31 oktober 2026.

§ 7 Övertids- och mertidsarbete

Parterna är överens om att från och med den 1 januari 2026 införa förändringarna avseende övertids- och mertidsarbete i avtalets allmänna villkor enligt bilaga 5

§ 8 Dygnsvila

Parterna är överens om att anpassa avtalet avseende dygnsvila enligt bilaga 3.

Ändringarna med texterna i bilaga 3 gäller fr o m den 1 januari 2026.

Kompenserande vila

Parterna är överens om att den vila som erhålls p g a avvikelse enligt mom 3.1.2 och 3.1.3 i § 4 i HVO-avtalet även inkluderar den sammanhängande dygnsvilan om 11 timmar som inträffar under vilan.

Tillämpning av avvikelse – uppta överläggningar

Om det, vid tillämpning av avvikelse i § 4 mom 3.1.3. i HVO-avtalet skulle uppstå behov av att kunna förlägga jour på annat sätt än minst 5 timmar sammanhängande, är parterna överens om att uppta överläggningar i syfte att finna lösningar som passar för aktuell arbetsplats. Parterna är dock ense om att sådant behov endast kan förekomma på en handfull arbetsplatser.

Parterna är överens om att gemensamt göra en översyn av dygnsvilobestämmelserna om behov uppstår.

Arbetsgrupp dygnsbryt

Parterna är överens om att arbetstidslagen gäller kring frågan om dygnsbryt på aktuella avtal och att tillsätta en arbetsgrupp för att göra en översyn av olika sätt att hantera dygnsbryt. Parterna är överens om att även företrädare från andra arbetsgivarorganisationer kan bjudas in till att delta i arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska redovisa resultatet av översynen senast den 30 juni 2026. Arbetsgruppen ska även lämna förslag till eventuella ändringar eller förtydliganden i kollektivavtalen som underlättar hanteringen av dygnsbryt.

§ 9 Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 30 september 2027. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 10 Förhandlingen förklarades avslutad

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2025-08-20

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Albert Sundqvist

Daniel Nyström Bermejo

Löneavtal Vision

Löneavtalet gäller Visions medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2025, respektive 30 september 2026 därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

Avtalet gäller för perioden 1 juni 2025 till och med den 30 september 2027.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag härtill.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbets- förmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuella mål – och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3 Löneprocesser och de lokala löneförhandlingarna (praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni 2025 och 1 oktober 2026.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2025. Lönesamtalen skall därefter, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 augusti 2026. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren

möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4 Förhandlingsordning

4.1

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5 Vissa pensionfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har

upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum, Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni 2025 och 1 oktober 2026.

6 Fredsplikt

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

Stockholm den 20 augusti 2025

Fremia

Vision

Per Gradén

Albert Sundqvist

Förhandlingsprotokoll

Vårdförbundet

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2025-06-01- 2027-09-30 avtalsområde Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Vårdförbundet
Tid och plats:	6, 7, 12, 13, 19, 20, 21, 26 27 maj samt 3, 9, 10, 25, 30 juni samt 1, 2, 3, 4 juli 2025
Närvarande för Fremia	Per Gradén, Lars-Sture Johansson
Närvarande för Vårdförbundet:	Anneli Laanep Joandi, Emma Lindqvist, Peter Molin

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor och löner från och med den 1 juni 2025 t o m den 30 september 2027, d v s en förlängning med fyra månader från befintligt 24 månadersavtal med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parternas avtal avseende lönebildning enligt bilaga Löneavtal Vårdförbundet fortsätter gälla med justering av datum och giltighet för ny avtalsperiod.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2025 med 3,4 procent samt 1 oktober 2026 med 3,0 enligt bilaga 4.

Parterna är överens om att avtalets totala värde är inom ramen för 2025 års förhandlade avtal med industrins parter; det s k normerande märket 6,4 procent på en 24 månadersperiod.

§ 2 Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden avsätta till delpension med 1,0 procent enligt fördelning (bilaga 2):

Från 1 juli 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,5 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med 1 juni 2027 avsätts månatligen 0,5.

Delpensionen är därmed färdigställd och uppgår då till en sammanlagd avsättning om 2,0 procent.

§ 3 Arbetstidsförkortning

System för arbetstidsförkortning i form av rätt till ledig dag införs i avtalets allmänna villkor enligt bilaga 1. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026.

§ 4 Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna anser att lönebildningen behöver ett utvecklat stöd för att löneprocessen lokalt ska fungera, för att ge goda förutsättningar för avtal utan centralt fastställda siffror. Parterna är därför överens om att fortsätta arbetsgruppen avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. En del rör tillämpning, effekter och resultat vad gäller prioritering av särskilt yrkesskickliga.

Arbetsgruppen ska påbörjas senast den 15 januari 2026 och vara klart den 31 oktober 2026. Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande. Bilaga 7

§ 5 Partsarbete – chefernas arbetsmiljö

Utreda chefernas arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar.

Arbetet förläggs till befintlig arbetsgrupp AHVO där Fremia är sammankallande. Arbetet skall påbörjas senast 1 december 2025 och skall ha ett material klart den 31 oktober 2026.

Chefers förutsättningar och arbetsmiljö är avgörande för hur verksamheten klarar sitt uppdrag och arbetet syftar till att synliggöra hur chefernas förutsättningar kan stärkas.

Arbetsgivarparten är sammankallande. Bilaga 6

§ 6 Partsarbete angående införande av divisorer för Ob-ersättningar samt beredskap

Parternas gemensamma ambition är att införa divisorer för Ob-ersättning på avtalsområdet. En förutsättning för ett sådant införande är att tjänstemannaparterna i HVO-avtalet uppnår samsyn i vilka divisorerna ska vara. Varje part står för sina eventuella kostnader och resurser kopplat till arbetet med att ta fram divisorer.

Arbetsgivarparten är sammankallande och arbetet påbörjas senast den 15 januari 2026 och ska vara färdigställt senast 31 oktober 2026.

§ 7 Övertids- och mertidsarbete

Parterna är överens om att från och med den 1 januari 2026 införa förändringarna avseende övertids- och mertidsarbete i avtalets allmänna villkor enligt bilaga 5

§ 8 Dygnsvila

Parterna är överens om att anpassa avtalet avseende dygnsvila enligt bilaga 3.

Ändringarna med texterna i bilaga 3 gäller fr o m den 1 januari 2026.

Kompenserande vila

Parterna är överens om att den vila som erhålls p g a avvikelse enligt mom 3.1.2 och 3.1.3 i § 4 i HVO-avtalet även inkluderar den sammanhängande dygnsvilan om 11 timmar som inträffar under vilan.

Tillämpning av avvikelse – uppta överläggningar

Om det, vid tillämpning av avvikelse i § 4 mom 3.1.3. i HVO-avtalet skulle uppstå behov av att kunna förlägga jour på annat sätt än minst 5 timmar sammanhängande, är parterna överens om att uppta överläggningar i syfte att finna lösningar som passar för aktuell arbetsplats. Parterna är dock ense om att sådant behov endast kan förekomma på en handfull arbetsplatser.

Parterna är överens om att gemensamt göra en översyn av dygnsvilobestämmelserna om behov uppstår.

Arbetsgrupp dygnsbryt

Parterna är överens om att arbetstidslagen gäller kring frågan om dygnsbryt på aktuella avtal och att tillsätta en arbetsgrupp för att göra en översyn av olika sätt att hantera dygnsbryt. Parterna är överens om att även företrädare från andra arbetsgivarorganisationer kan bjudas in till att delta i arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska redovisa resultatet av översynen senast den 30 juni 2026. Arbetsgruppen ska även lämna förslag till eventuella ändringar eller förtydliganden i kollektivavtalen som underlättar hanteringen av dygnsbryt.

§ 9 Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 30 september 2027. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 10 Förhandlingarna förklaras avslutade

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2025-08-20

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Anneli Laanep Joandi

Löneavtal Vårdförbundet

Från och med 1 juni 2025 till den 30 september 2027 för medlemmar i Vårdförbundet.

Löneavtalet gäller Vårdförbundets medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2025, respektive 30 september 2026 och så länge avtalet gäller mellan parterna.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Medarbetares erfarenhet och kompetens är viktiga faktorer som bidrar både till företagets och kollegors möjlighet att utvecklas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka och möjlighet ges till lönekarriär i yrket över tid.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag här till.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och

mer kvalificerade arbetsuppgifter. Målet är en ökad lönespridning, där en prioritering av särskilt yrkesskickliga ger möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, erfarenhet, särskild yrkesskicklighet samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, erfarenhet, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft, men där prioriteringen av särskilt yrkesskickliga särskilt ska uppmärksammas.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (Praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna. Här ingår även samtal om prioriteringen av särskilt yrkesskickliga samt möjligheten till lönekarriär i yrket över tid.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni 2025 och 1 oktober 2026.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2025 och därefter senast den 30 augusti 2026. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens, erfarenhet, duglighet, särskilda yrkesskicklighet och den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överens-komna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren, motivering till lönen samt besked om huruvida medarbetaren bedömts som särskilt yrkes-skicklig. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4 Förhandlingsordning

4.1 Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum, Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni 2025 och 1 oktober 2026.

6 Fredsplikt

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

Stockholm den 20 augusti 2025

Fremia

Per Gradén

Vårdförbundet

Anneli Laanep Joandi

Utbildningsanställning för sjuksköterskor under specialistutbildning

(AKADEMISK SPECIALISTTJÄNSTGÖRING, AST)

FREMIA (f.d. KFO) OCH VÅRDFÖRBUNDET

Medlemmar i Fremia som följer HVO-avtalet kan om de önskar inrätta särskilda utbildnings- anställningar för s k Akademisk specialisttjänstgöring, AST. Bestämmelsen finns i HVO- avtalet § 2 mom 2 Anställningsform; Utbildningsanställning.

Utbildningsanställningar såväl som specialistutbildade sjuksköterskor kan komma att få en betydelsefull roll i utvecklingen av arbetsgivarnas verksamheter. Avtalet gäller för sjuksköterska som genomgår specialistutbildning i enlighet med nedanstående.

Urval och tillsättning av en utbildningsanställning sker enligt arbetsgivarens riktlinjer och rutiner för rekrytering. För arbetstagare som antas till utbildningsanställning, sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring gäller följande:

§ 1

För att erbjudas utbildningsanställning för sjuksköterskor under specialist- utbildning (Akademisk specialisttjänstgöring, AST) krävs att medarbetaren uppfyller kraven för behörighet och har blivit antagen på specialistutbildning.

§ 2

Anställningen omfattas av det centrala kollektivavtalet samt gällande lokala kollektivavtal.

§ 3 Anställningsform

§ 3.1 Tillsvidareanställda

Arbetstagare som är tillsvidareanställd vid antagning till Akademisk specialisttjänstgöring, AST, bibehåller denna med placering på AST under den tid utbildningen pågår.

§ 3.2 Ej tillsvidareanställd

Arbetstagare som inte är tillsvidareanställd vid antagning till Akademisk specialisttjänstgöring, AST, kan erbjudas något av följande anställning:

§ 3.2.1

Utbildningsanställning för den tid som utbildningen pågår med viss sysselsättningsgrad. Utbildningsanställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället på samma sätt som övriga visstidsanställningar i kollektiv- avtalet (HVO) samt detta avtal.

Företrädesrätt enligt LAS §§ 22,25, 26 eller 27 tjänas inte in för arbetstagare som anställs på utbildningsanställning.

§ 3.2.2

Övriga anställningsformer som anges i § 2 i kollektivavtalet HVO.

§ 4

Om AST innebär studier på deltid förläggs resterande arbetstidsutrymme som sjuksköterska vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats inom ramen för anställningsavtalet.

§ 5

Månadslön betalas ut för både den kliniska tjänstgöringsdelen och för studie- delen. Arbetstagaren omfattas av den årliga lönerevisionen i enlighet med gällande kollektivavtal.

§ 6

Arbetstagaren erhåller utöver lön ersättning för den studielitteratur som krävs.

§ 7

Arbetstagaren ska under den tid som AST pågår regelbundet underrätta arbets- givaren om hur utbildningen fortskrider och planläggs. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska i samband med att AST påbörjas individuell överenskomma om utformningen av detta.

§ 8 Ferier

Under ferier tjänstgör arbetstagaren som ordinarie sjuksköterska med den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats.

§ 9 Efter genomförd utbildning

Efter genomförd utbildning ska tillsvidareanställd arbetstagare placeras som specialistsjuksköterska så snart möjlighet finns.

§ 10 Vid avbruten utbildning

Om tillsvidareanställd arbetstagare avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST återgår arbetstagaren snarast till sin ursprungliga tjänst.

§ 11

För arbetstagare som har utbildningsanställning enligt §3.2 (ej tillsvidareanställda) och avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST avbryts anställningen 14 dagar efter det att företaget lämnat skriftlig underrättelse om detta.

Förhandlingsprotokoll

Akademikerförbunden

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2025-06-01 - 2027-09-30 avtalsområde Hälsa, vård och övrig omsorg
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Akademikerförbunden
Tid och plats:	6, 7, 12, 13, 19, 20, 21, 26 27 maj samt 3, 9, 10, 25, 30 juni samt 1, 2, 3, 4 juli 2025
Närvarande för	
Fremia	Per Gradén, Lars-Sture Johansson
Akademikerförbunden:	Robin Piri Hansson, Raul Holmgren, Johnny Cvetkovski

§ 1 Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor och löner från och med den 1 juni 2025 t o m den 30 september 2027, d v s en förlängning med fyra månader från befintligt 24 månadersavtal med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parternas avtal avseende lönebildning enligt Löneavtal Akademikerförbunden fortsätter gälla med justering av datum och giltighet för ny avtalsperiod.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2025 med 3,4 procent samt 1 oktober 2026 med 3,0 procent enligt bilaga 4.

§ 2 Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningssutrymmet avsätta till delpension med 1,0 procent enligt följande fördelning (bilaga 2):

Från 1 juni 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,5 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med den 1 juni 2027 avsätts månatligen 0,5 procent till en sammanlagd avsättning om 1,0 procent.

Delpensionen är därmed färdigställd och uppgår då till en sammanlagd avsättning om 2,0 procent.

§ 3 Arbetstidsförkortning

System för arbetstidsförkortning i form av rätt till ledig dag införs i avtalets allmänna villkor enligt bilaga 1. Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med den 1 januari 2026.

§ 4 Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna anser att lönebildningen behöver ett utvecklat stöd för att löneprocessen lokalt ska fungera, för att ge goda förutsättningar för avtal utan centralt fastställda siffror. Parterna är därför överens om att fortsätta arbetsgruppen avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. En del rör tillämpning, effekter och resultat vad gäller prioritering av särskilt yrkesskickliga.

Arbetsgruppen ska påbörjas senast den 15 januari 2026 och vara klart den 31 oktober 2026. Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande. Bilaga 7

§ 5 Partsarbete – chefernas arbetsmiljö

Utreda chefernas arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar.

Arbetet förläggs till befintlig arbetsgrupp AHVO där Fremia är sammankallande. Arbetet skall påbörjas senast 1 december 2025 och skall ha ett material klart den 31 oktober 2026.

Chefers förutsättningar och arbetsmiljö är avgörande för hur verksamheten klarar sitt uppdrag och arbetet syftar till att synliggöra hur chefernas förutsättningar kan stärkas.

Arbetsgivarparten är sammankallande. Bilaga 6

§ 6 Partsarbete angående införande av divisorer för Ob-ersättningar samt beredskap

Parternas gemensamma ambition är att införa divisorer för Ob-ersättning på avtalsområdet. En förutsättning för ett sådant införande är att tjänstemannaparterna i HVO-avtalet uppnår samsyn i vilka divisorerna ska vara. Varje part står för sina eventuella kostnader och resurser kopplat till arbetet med att ta fram divisorer.

Arbetsgivarparten är sammankallande och arbetet påbörjas senast den 15 januari 2026 och ska vara färdigställt senast 31 oktober 2026.

§ 7 Övertids- och mertidsarbete

Parterna är överens om att från och med den 1 januari 2026 införa förändringarna avseende övertids- och mertidsarbete i avtalets allmänna villkor enligt bilaga 5

§ 8 Dygnsvila

Parterna är överens om att anpassa avtalet avseende dygnsvila enligt bilaga 3.

Ändringarna med texterna i bilaga 3 gäller fr o m den 1 januari 2026.

Kompenserande vila

Parterna är överens om att den vila som erhålls p g a avvikelse enligt mom 3.1.2 och 3.1.3 i § 4 i HVO-avtalet även inkluderar den sammanhängande dygnsvilan om 11 timmar som inträffar under vilan.

Tillämpning av avvikelse – uppta överläggningar

Om det, vid tillämpning av avvikelse i § 4 mom 3.1.3. i HVO-avtalet skulle uppstå behov av att kunna förlägga jour på annat sätt än minst 5 timmar sammanhängande, är parterna överens om att uppta överläggningar i syfte att finna lösningar som passar för aktuell arbetsplats. Parterna är dock ense om att sådant behov endast kan förekomma på en handfull arbetsplatser.

Parterna är överens om att gemensamt göra en översyn av dygnsvilobestämmelserna om behov uppstår.

Arbetsgrupp dygnsbryt

Parterna är överens om att arbetstidslagen gäller kring frågan om dygnsbryt på aktuella avtal och att tillsätta en arbetsgrupp för att göra en översyn av olika sätt att hantera dygnsbryt. Parterna är överens om att även företrädare från andra arbetsgivarorganisationer kan bjudas in till att delta i arbetsgruppen. Arbetsgruppen ska redovisa resultatet av översynen senast den 30 juni 2026. Arbetsgruppen ska även lämna förslag till eventuella ändringar eller förtydliganden i kollektivavtalen som underlättar hanteringen av dygnsbryt.

§ 9 Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 30 september 2027. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 10 Förhandlingen förklarades avslutad.

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2025-08-20

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Raul Holmgren

Löneavtal

Akademikerförbunden

Från och med 1 juni 2025 till och med den 30 september 2027 för medlemmar i Akademikerförbunden.

Löneavtalet gäller Akademikerförbundens medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2025, respektive 30 september för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag här till.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, lednings- och samarbets- förmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idérikedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuella mål – och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna (Praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni 2025 och den 1 oktober 2026.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2025. Lönesamtalen därefter skall, så länge avtalet gäller mellan parterna, vara avslutade senast den 30 augusti 2026. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren

möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4 Förhandlingsordning

4.1 Lokal förhandling

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 Anställningsavtal om undantag från lönerevision

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5 Vissa pensionfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

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

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum, Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni 2025 respektive 1 oktober 2026.

6 Fredsplikt

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

Stockholm den 20 augusti 2025

Fremia

Akademikerförbunden

Per Gradén

Raul Holmgren

Delpension

Avsättning till delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningssutrymmet avsätta till delpension med 1,0 % enligt följande fördelning:

Från 1 juni 2026 avsätts månatligen (löpande) 0,5 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med 1 juni 2027 avsätts månatligen 0,5 % till en sammanlagd avsättning om 1,0 %.

Därigenom är delpension fullt finansierad och följer motsvarande system inom Svenskt näringsliv med en avsättning på totalt 2,0 %.

Överenskommelse om delpension

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra delpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

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

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

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

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

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2/KTP 2 ska arbetsgivaren fortsatt anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos

annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk karaktär som kan ge tjänstemannen inkomst.

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

Anmärkning

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

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas om hur dessa ska anmälas.

Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktiskt förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Bilaga 3 Nya regler om arbetstid avseende Eus arbetsdirektiv

Nedan följer de paragrafer och moment som varit del av kollektivavtalsförhandlingen gällande anpassningar avseende EUs arbetstidsdirektiv (2003:88 EG) för Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO). Övriga paragrafer och moment är oförändrade.

§ 4 Arbetstid

Mom 2 Arbetstidsschema

Daterat och undertecknat arbetstidsschema bör finnas tillgängligt på arbetsplatsen.

Schemat ska ange tiderna för arbetets början och slut för varje arbetstagare eller grupp av arbetstagare med samma arbetstidsindelning. Av schemat bör även framgå rasternas längd och förläggning.

Nytt arbetstidsschema eller ändring i arbetstidsschema bör, om annat inte överenskommits med berörda anställda, anslås minst två veckor innan det träder i kraft.

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

Mom 3 Avikelser från arbetstidslagen

Oavsett vad som anges i ATL

- kan, arbetstagarens sammanhängande dygnsvila understiga 11 timmar under de förutsättningar som gäller enligt mom 3.1 och 3.2,
- kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar. (gäller endast Kommunal)
- skall arbetstimmar och extrapass som arbetstagaren åtar sig som annars skulle räknas som mertid, ej reducera mertids-/ övertidsutrymmet.
- skall, om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet), det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten återföras till övertidsutrymmet. Under kalenderåret får högst 125 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.
- kan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation träffa lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år.

Mom 3:1 Avvikelser från dygnsvilan vid planerad arbetstidsförläggning

Avvikelse vid planerad arbetstidsförläggning kan endast ske om särskilda skäl föreligger enligt nedan.

Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska göras och kunna motiveras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje period av 24 timmar och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Arbetsgivare som har för avsikt att tillämpa avvikelser enligt nedan på en eller flera arbetsplatser ska förhandla enligt MBL inför införande eller förändring av undantag på arbetsplatsen/arbetsplatserna.

Anmärkning

Förhandling kan ske lokalt på arbetsplatsen eller, om arbetsgivaren så begär, på företagsnivå

3.1.1 Avvikelse ner till 9 timmars dygnsvila

Arbetstagarens sammanhängande dygnsvila ska uppgå till minst 9 timmar vid förläggningen av arbete.

Vid avvikelse erhåller arbetstagaren kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan som förläggs sammanhängande med den därpå följande vilan

3.1.2 Arbete om 15 till 20 timmar inklusive jour

Arbetstagarens arbetspass får uppgå till högst 20 timmar genom en sammanvägning av arbete och jour.

Sammanvägningen av arbete och jour ska planeras så att arbetstagaren får återhämtning. Detta innebär att minst 5 timmar jour förläggs sammanhängande någon gång under tidsperioden kl. 22-08.

Under begränsningsperioden ska jourtiden för arbetstagaren förläggas vid samma tidpunkter. Undantagsvis kan jourtiden under begränsningsperioden förläggas annan tid under kl. 22-08.

Vid avvikelse enligt ovan erhåller arbetstagaren vila motsvarande minst arbetspassets längd som förläggs efter arbetspassets slut.

3.1.3 Arbete om 20 till 24 timmar inklusive jour

Om det är nödvändigt för att verksamheten ska kunna upprätthållas och inga andra rimliga åtgärder står till buds, kan arbetstagarens arbetspass förläggas från 20 till högst 24 timmar genom en sammanvägning av ordinarie arbetstid och jour.

Sammanvägningen av arbete och jour ska planeras så att arbetstagaren får återhämtning. Detta innebär att minst 5 timmar jour förläggs sammanhängande någon gång under tidsperioden kl. 22-08.

Under begränsningsperioden ska jourtiden för arbetstagaren förläggas vid samma tidpunkter. Undantagsvis kan jourtiden under begränsningsperioden förläggas annan tid under kl. 22-08.

Vid avvikelse enligt ovan erhåller arbetstagaren vila motsvarande minst arbetspassets längd som förläggs efter arbetspassets slut.

Anmärkning

Avvikelse enligt mom 3.1.3 är inte tillämplig för verksamhet inom sjukvård och äldreomsorg.

Mom 3:2 Avvikelse från dygnsvilan vid oförutsedd händelse

Dygnsvilan kan vid oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för, understiga den planerade dygnsvilan. Om så sker erhåller arbetstagaren kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan som förläggs sammanhängande med den därpå följande vilan. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas snarast möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan förläggs.

Om ytterligare oförutsedd händelse inträffar innan arbetstagaren erhållit kompenserande vila för tidigare oförutsedd händelse enligt ovan, ska vila motsvarande minskad dygnsvila förläggas sammanhängande med den därpå följande vilan. Om den kompenserande vilan för ytterligare oförutsedd händelse förläggs på ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

I de fall en arbetstagare mer frekvent arbetar oförutsett enligt ovan ska schemaläggningen för denna arbetstagare ses över.

Anmärkning

Förkortad dygnsvila ska kompenseras om den understiger 11 timmar.

Om den därpå följande vilan redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses compensationen fullgjord.

Mom 3:4 Lokala avvikelser från arbetstidslagen (ATL)

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från

- 5 § andra stycket ATL om längre begränsningsperiod än sexton veckor,
- 6 § ATL om jourtid,

- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § ATL om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,
- 10 b § ATL om avvikelse från 48 timmars genomsnittsberäkning
- 13 § första stycket ATL om dygnsvila under förutsättning att det skydd för arbetstagaren som fastställs enligt 4 mom 3.1 och 3.2 inte underskrids
- 13 a § om arbetstiden för nattarbetande
- 14 § första stycket ATL om veckovila,
- 15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster, samt
- 16 § ATL om utbyte av rast mot måltidsuppehåll.

Lokala avtal om avvikelser från 48 timmars genomsnittsberäkning enligt 10 b § ATL och genomsnittsberäkningen av nattarbete enligt 13 a § ATL samt 14 § ATL om veckovila får träffas under förutsättning att kompensationsfrågan regleras med beaktande av hälsa och säkerhet.

§ 7 Ersättning vid beredskapstjänst

Mom 5 Arbetad tid under beredskap

För arbetad tid under beredskap utgår kompensation enligt reglerna om övertid och meritid, om inte kompensation uttryckligen ingår i lönen alternativt om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffat särskild överenskommelse om ersättning för arbetad tid.

Vid beräkning av längden av utfört arbete under ett beredskapspass medräknas endast fulla halvtimmar. Flera korta arbetstillfällen under ett beredskapspass får sammanräknas.

Vid arbete under beredskap som bryter den sammanhängande dygnsvila om 11 timmar erhåller arbetstagaren kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan som förläggs sammanhängande snarast möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar.

Vid beredskap flera dygn i sträck ska kompenserande vila för aktivt arbete som bryter den sammanhängande dygnsvila om 11 timmar förläggas sammanhängande med den därpå följande vilan efter beredskapsperiodens slut.

Anmärkning

Om den därpå följande vilan redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord.

Bilaga 5 Nya regler om övertid och mertid

Från och med den 1 januari 2026 gäller nedanstående

Mom 1 Skyldighet att arbeta övertid

När arbetsgivaren anser att förhållandena kräver att arbete utförs även under annan tid än ordinarie arbetstid, ska medarbetare utföra sådant arbete mot fastställd ersättning. Meddelande om sådant arbete ska om möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut. Framför medarbetare vägande skäl för befrielse från sådant arbete ska om möjligt hänsyn tas till detta.

Mom 2 Undantag från rätt till övertidsersättning

Kompensation för övertidsarbete erhålls inte i de fall överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren har träffats om undantag från bestämmelsen. Sådan överenskommelse gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Överenskommelse ska vara skriftlig. Av överenskommelsen bör framgå hur arbetstagaren kompenseras för övertidsarbete.

Part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Vikarie enligt s k löpande semesterlista eller i andra liknande situationer har inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan "vikariaten".

Förlängd arbetstid som inte är beordrad exempelvis på grund av vikariat eller byte av arbetspass utgör inte övertid. Ersättning för sådan arbetstid utgör den 1/152 per arbetad timme inklusive semesterersättning av den anställdes överenskomna månadslön.

Medarbetare som inte har rätt till kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser i tillämpliga delar.

Mom 2:1 Undantag från arbetstidslagen

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från 8 § ATL.

Arbetstagare som inte har rätt till kompensation för övertid är undantagen arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser i tillämpliga delar.

Mom 3 Rätten till övertidsersättning

Med arbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagare utfört utöver den gällande ordinarie arbetstidens längd om;

- arbetet har beordrats på förhand,
- där beordrande på förhand inte kunnat ske, arbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Mom 3:1 Beräkning av utfört övertids- och mertidsarbete

Vid beräkning av längden av utfört övertids- och mertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertids- och mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda perioderna sammanräknas.

Anmärkning

Vid arbetad tid under jourpass gäller särskilda regler om hur ersättning i form av övertid ska utges.

Mom 4 Beräkning av övertids- och mertidskompensation

Övertids- och mertidsarbete ersätts antingen i pengar eller efter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i form av ledig tid.

Övertidsersättning

Övertidsersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- för övertids- och mertidsarbete under 2 timmar närmast före och efter den gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd:

$$\frac{\text{Månadslönen}}{94} \quad (\text{enkel övertid})$$

- för övertids- och mertidsarbete därutöver och för övertidsarbete på arbetsfri dag samt mertidsarbete på ordinarie ledighetsdag:

$$\frac{\text{Månadslönen}}{72} \quad (\text{kvalificerad övertid})$$

Med månadslön avses här fast kontant månadslön vid heltid. För deltidsanställd ska därför månadslönen omräknas till heltid.

För deltidsanställd, vars arbete utlagts på genomsnittligt färre arbetsdagar per vecka än för motsvarande heltidsanställd, ska i arbetstidsschemat fastställas vilka veckodagar som

ska anses utgöra ordinarie ledighetsdagar. Med ordinarie ledighetsdagar avses i detta sammanhang de dagar som avses motsvara lördag och söndag.

Kompensationsledigt

Kompensationsledighet för övertids- och mertidsarbete som avses under

- a) utges med 1 1/2 timme per arbetad timme (enkel övertid),
- b) med 2 timmar per arbetad timme (kvalificerad övertid).

Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattning

Med lägerverksamhet avses tillfällig vistelse där perioden är fastställd i förväg och med förанmällda deltagare (exempelvis barn och ungdomar eller föreningsmedlemmar) som delar ett gemensamt intresse. Med lägerverksamhet avses även resor med övernattning tillsammans med deltagare.

Inför lägerverksamhet bör lokal överenskommelse träffas om arbetstid, villkor och ersättningar. Parterna rekommenderar att följande villkor antas om inte de lokala parterna har träffat eller träffar överenskommelse om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska inför lägervistelsen särskilt beakta arbetsmiljön och undersöka eventuella risker för såväl arbetstagare som lägerdeltagare.

Arbetstid

Tidsåtgången för lägerverksamheten bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmåttet.

Dygnsvila

Arbetstagaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygnsvila får dock ske om arbetstagarens övervakning/tillsyn krävs vid lägerverksamheten. Arbetstagarens ska kompenseras med motsvarande förlorad vila senast i anslutning till att lägerverksamheten avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under lägerverksamheten ska viloperioderna planeras så att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygnsvila.

Veckovila

Vid lägerverksamhet som överstiger sju dagar ska arbetstagaren beredas en veckovila om minst 36 timmar innan lägerverksamheten börjar. Under lägerverksamheten ska arbetstagaren beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod. I de fall lägerverksamheten pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutat läger. Om arbetstagaren inte får erforderlig vila ska arbetstagaren kompenseras med motsvarande förlorad vila i anslutning till att lägerverksamheten avslutas.

Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under lägerverksamheten ska viloperioderna planeras så att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

Lägerersättning

För varje tjänstgöringsdygn med övernattnig får arbetstagaren ersättning med:

647 kronor fr o m den 1 juni 2025,

666 kronor fr o m den 1 juni 2026.

Lägerersättningen utgår i stället för övertid samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Giltighetstid

Denna rekommendation gäller från och med den 1 juni 2025 till och med den 30 september 2027.

Partsarbete – utreda chefernas arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar

Arbetet förläggs till befintlig arbetsgrupp AHVO där Fremia är sammankallande. Arbetet skall påbörjas senast 1 december 2025 och skall ha ett material klart den 31 oktober 2026.

Chefers förutsättningar och arbetsmiljö är avgörande för hur verksamheten klarar sitt uppdrag och arbetet syftar till att synliggöra hur chefernas förutsättningar kan stärkas.

Parterna ska arbeta fram tydligare friskfaktorer för chefer.

Tydliggöra hur chefers förutsättningar tydligare integreras i samverkan och i det systematiska arbetsmiljöarbetet SAM.

Utveckla arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö.

Se över chefers kompetens- och utvecklingsmöjligheter.

Tydliggöra hur chefers behov av kompetensutveckling för uppdraget som arbetsgivarrepresentant med tydliga mandat där ansvar och befogenheter överensstämmer, såväl vad gäller arbetsmiljö, lönesättning och bemanning.

Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna anser att lönebildningen behöver ett utvecklat stöd för att löneprocessen lokalt ska fungera, för att ge goda förutsättningar för avtal utan centralt fastställda siffror.

Parterna är därför överens om att fortsätta arbetsgruppen avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. En del rör tillämpning, effekter och resultat vad gäller prioritering av särskilt yrkesskickliga.

Syftet med arbetsgruppen är att ta fram ett material för den lokala lönebildningen; identifiera utvecklingsområden, visa på årshjulet som ett sätt att planera sin löneprocess och lyfta fram goda exempel. Lokala parter ska också tas i beaktande med utgångspunkt från löneavtalets konstruktion.

Arbetsgruppen påbörjar sitt arbete senast 15 januari 2026 och ska vara klar den 31 oktober 2026. Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande.

Partsarbete – utveckla och förtydliga löneprocesserna

- Arbetsgivarens ansvar
- Medarbetarnas engagemang och involvering
- Förtroendevaldas roll
- Företag med förtroendevalda och de utan förtroendevalda
- Årshjulet
- Lönespridning - hur får man till det (t ex SYS)

Kompetensförsörjningen

- Attraktiv arbetsgivare
- Professionell yrkesutveckling och kompetensutveckling (t ex AST)
- Engagemang

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp ta fram gemensamt material och förbereda fysiska och digitala träffar med Fremia:s medlemmar och fackliga företrädare om hur en löneprocess kan/ska fungera. Ta fram goda exempel och få till en diskussion och därmed engagemang.

Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK

Tillämpningsområde

§1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rättstvister inom området Fremia-PTK.

Förhandlingsordningen gäller för Fremia och PTK förbund på avtalsområden där parterna är eller brukar vara bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor.

Anmärkning:

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare och arbetsgivarorganisation som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

§2

Om det finns en annan förhandlingsordning mellan Fremia och enskilt PTK-förbund som innehåller avvikelse från denna förhandlingsordning så gäller den.

§3

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Förhandlingsrätt

§4

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt Fremia, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren, alternativt Fremia, har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

§5

Om förhandling påkallas av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som föreskrives i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet då det mot förhandlingen funnits hinder som inte berott på parten själv.

Förhandlingspreskription

§6

Part, som har förhandlingsrätt enligt § 4 och som i rättstvist vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse, ska påkalla förhandling härom inom fyra månader från det att part fått kännedom om den omständighet varpå kravet grundas. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid förlorar denne rätten till förhandling.

Förhandlingsförfarandet

§7

Part som vill förhandla ska göra framställning härom till motparten och ange den fråga förhandlingen ska röra.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingsskyldig part ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträdet och lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga förhandlingen avser.

§8

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll ska föras och justeras av båda parter. Detta behöver dock inte ske om parterna är ense härom.

§9

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör framgå i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Lokal förhandling

§ 10

Förhandling ska genomföras mellan arbetsgivare och berörd lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Central förhandling

§ 12

Kan överenskommelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till central förhandling mellan Fremia och berörd arbetstagarorganisation.

§ 13

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att tidsbegränsad anställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

§ 14

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Avgörande av rättstvist

§ 15

Twist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till rättsligt avgörande.

§ 16

I rättstvist rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska talan väckas inom fyra månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad.

I twist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande gäller de tidsfrister som föreskrivs enligt lagen om anställningsskydd.

I twist om tillsvidareförklaring om otillåten tidsbegränsad anställning gäller de tidsfrister som föreskrivs enligt lagen om anställningsskydd.

Har hinder funnits mot förhandling och har detta hinder ej berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Försitter part talefristen förlorar part rätten att föra talan i tvisten.

Twist rörande denna förhandlingsordning

§ 17

Twist rörande denna förhandlingsordning ska föras som central förhandling mellan Fremia och PTK.

Anmärkning:

Med twist rörande denna förhandlingsordning avses endast twist kring reglering i paragraf som ingår i denna förhandlingsordning.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader.

Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.



fremia.se