

# Villkorsavtal-T

mellan  
Arbetsgivarverket och Saco-S

**I lydelse från och med  
2013-06-01  
med ändringar och tillägg  
till och med 2014-02-01**

Ersätter Centrala avtal nr 2011:4



Utgiven av Arbetsgivarverket 2014

Produktion: Arbetsgivarverket

Tryck: DanagårdLiTHO AB



# Villkorsavtal-T

mellan  
Arbetsgivarverket och Saco-S

I lydelse från och med  
2013-06-01  
med ändringar och tillägg  
till och med 2014-02-01



# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>11</b>
<b>1 Inledande bestämmelser</b>	<b>15</b>
1 § Tillämpningsområde	15
1a §	15
2 § Vissa definitioner	17
<b>2 Förhandlingsordningar m.m.</b>	<b>19</b>
1 § Arbetsgivarbeslut	19
2 § Lokala kollektivavtal	19
2a §	20
3 §	20
4 §	20
5 §	21
6 § Fredsplikt	21
7 § Enskilda överenskommelser	21
<b>3 Lön</b>	<b>23</b>
1 § Rätten till lön	23
2 § Definitioner	23
3 § Beräkning av lön under del av månad	24
<b>4 Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar</b>	<b>25</b>
1 § Inledande bestämmelser	25
Ersätter arbetstidslagen	25
2 § Tillämpningsområde	25
2a § Gemensamma grunder för arbetstid	25
3 § Arbetstidens förläggning	26
Övriga arbetsvillkor	26
4 § Lokal förhandling om arbetstidsvillkor	27
<b>Avsnitt A</b>	<b>29</b>
5 § Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL	29
6 § Arbetstidens längd vid heltidsarbete	29
Ordinarie arbetstid	29
7 § Förkortade arbetsdagar	30
8 § Arbetstidens längd vid deltidarbete	30
Ordinarie arbetstid	

9 §	Mertid	
	Arbete på mertid	31
10 §	Ersättning för mertid	31
11 §	Beräkning av mertidstillägg	32
12 §	Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete	32
13 §	Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid	
	Huvudregel - lokalt kollektivavtal	32
14 §	Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar	32
15 §	Lokal skiljenämnd	33
16 §	Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid	33
17 §	Övertid	
	Definition	33
18 §	Arbete på övertid	34
19 §	Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid	35
20 §	Ersättning för övertid	35
21 §	Beräkning av övertidstillägg	35
22 §	Kompensationsledighet vid övertidsarbete	36
23 §	Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete	36

## Avsnitt B

24 §	Inledande bestämmelser	37
25 §	Vissa arbetstagare vid universitet och högskolor m.fl.	37
26 §	Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning	37

## Avsnitt C

27 §	Inledande bestämmelser	39
28 §	Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.	39
29 §	Arbetstagare med förtroendearbetstid	39

<b>5</b>	<b>Semester</b>	<b>41</b>
1 §	Rätt till semester	41
2 §	Intjänandeår och semesterår	41
3 §	Semesterns längd	
	Årssemester	41
4 §	Ej full årssemester i vissa fall	41
5 §	Obetald semester	42
6 §	Semester under en del av dagen	42
7 §	Semesterrätt vid viss frånvaro	42
8 §	Avräkning från lönen	42

9 §	Beräkning och förläggning av semesterledighet Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid	43
10 §	Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning	43
11 §	Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning	44
12 §	Semesterns förläggning	45
13 §	Sparad semester	45
14 §	Semesterlön	46
15 §	Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut	47
16 §	Semesterersättning	47
17 §	Enskild överenskommelse om semesterns längd	47
	<b>Bilaga till 5 kap.</b>	<b>48</b>
	Exempel på kvotsemester	48
<b>6</b>	<b>Löneavdrag</b>	<b>49</b>
1 §	Allmänna bestämmelser om löneavdrag	49
2 §	Beräkning av löneavdrag	49
3 §	Löneavdrag vid ledighet	50
4 §	Löneavdrag för karensdag	51
	4a § Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbets- tagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §	52
5 §	Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning	52
6 §	Löneavdrag vid arbetskada	52
7 §	Löneavdrag vid föräldraledighet	52
	7a § Löneavdrag vid föräldraledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §	53
8 §	Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet	53
9 §	Löneavdrag vid avstängning	53
10 §	Löneavdrag vid "försättande ur tjänstgöring"	54
<b>7</b>	<b>Lön under sjukfrånvaro m.m.</b>	<b>55</b>
1 §	Rätten till lön under sjukfrånvaro	55
2 §	Villkor för lön under sjukfrånvaro Sjukanmälan och skriftlig försäkran	55
3 §	Läkarintyg och tandläkarintyg	55
4 §	Sjuklön (dag 1-14)	56
5 §	Lokalt avtal om sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring	57
6 §	Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)	58

7 §	Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling	59
8 §	Rehabiliteringstillägg	60
<b>8</b>	<b>Lön under föräldraledighet</b>	<b>61</b>
1 §	Föräldrapenningtillägg	61
2 §	Föräldrapenningtilläggets storlek - huvudregel	61
3 §	Föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall	62
4 §	Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning	63
5 §	Tillägg vid tillfällig föräldrapenning	63
6 §	Tillägg vid graviditetspenning	64
<b>9</b>	<b>Lön under ledighet i övrigt</b>	<b>65</b>
1 §	Ledighet med lön Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök	65
2 §	Annan ledighet utan löneavdrag	65
3 §	Lön till smittbärare	66
4 §	Lön under ledighet för studier	66
5 §	Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret Repetitionsutbildning	66
6 §	Tjänstgöring som reservofficer	66
7 §	Övrig totalförsvarsutbildning	66
<b>10</b>	<b>Ersättning vid tjänsteresa och förrättning</b>	<b>67</b>
1 §	Inledande bestämmelser Vissa definitioner	67
2 §	Grundläggande bestämmelser	68
3 §	Resekostnadsersättning Allmänt	68
4 §	Utrikes tjänsteresa	69
5 §	Traktamente m.m. Allmänt	69
6 §	Inrikes tjänsteresa	70
7 §	Utrikes tjänsteresa	70
8 §		70
9 §	Tillämpning vid arbetskonflikt	70
10 §	Förskott	71
11 §	Reseräkning m.m.	71
<b>11</b>	<b>Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa</b>	<b>73</b>
1 §	Flyttersättning Villkor för flyttersättning	73



2 §	Flyttersättning i vissa fall	73
3 §	Vad ingår i flyttersättningen?	74
4 §	Ersättning vid annan resa än tjänsteresa Ersättning för hemresa under långtidsförrättning	74
5 §	Särskilda skäl	75
<b>Bilaga till 11 kap</b>		
Flyttersättning		76
<b>12</b>	<b>Ersättning för sjukvårdskostnader</b>	<b>79</b>
1 §	Grundregler Rätt till sjukvårdsersättning	79
2 §	Apotekskort/högbkostnadskort	79
3 §	Särskilda skäl	79
4 §	Läkarvård, tandvård och psykologbehandling	79
5 §	Sjukgymnastik	80
6 §	Sjukhusvård	80
7 §	Läkemedel	80
8 §	Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands	80
<b>13</b>	<b>Särskilda villkor</b>	<b>81</b>
	Innehav av flera anställningar	81
1 §	Grundregler	81
2 §	Ledighet ska beviljas	81
3 §	Ledighet kan beviljas	82
4 §	Ledighet för sakkunniga i regeringskansliet	82
5 §	Ledighet för vissa domare	82
6 §	Ledighet för att vara ledamot av riksdagen	83
7 §	Avvikande anställningsformer Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall	83
8 §	Lön vid omplacering, förflyttning Arbetstagare som omplacerats	84
9 §	Fullmaktshavare som förflyttats	84
10 §	Bisysslor Arbetshindrande bisyssla	84
11 §	Konkurrensbisyssla	85
<b>14</b>	<b>Uppsägning m.m.</b>	<b>87</b>
1 §	Avgångsskyldighet	87
2 §	Uppsägning från arbetstagarens sida	87
3 §	Uppsägning från arbetsgivarens sida	87

4 §	Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning	88
5 §	Enskild överenskommelse	88
<b>15</b>	<b>Utbetalning</b>	<b>89</b>
1 §	Månadsutbetalning	89
2 §	Ändrad lön enligt RALS-T	90
3 §	Förskott	90
4 §	Andra utbetalningar	90
<b>16</b>	<b>Giltighetstid m.m.</b>	<b>91</b>
1 §	Giltighetstid	91
<b>Bilagor till Villkorsavtal-T</b>		<b>93</b>
Bilaga 1	Myndighetsområden i vissa fall	95
Bilaga 2	Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor	97
Bilaga 3	Flyttersättning (har flyttats till 11 kap.)	99
Bilaga 4	Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid eller koncentrerad tjänstgöring	101
Bilaga 4a	Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 §	107
Bilaga 5	Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor	109
Bilaga 6	Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet	113
	Tabell för beräkning av ferielöneavdrag	116
Bilaga 7	Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning	117
Bilaga 8	Specialbestämmelser för läkare	119
Bilaga 9	Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §	123
<b>Utdrag från 4 kap. Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, i sin lydelse 2013-06-01</b>		<b>127</b>
<b>Arbetsgivarnyckel till Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S</b>		<b>129</b>
<b>Förhandlingsprotokoll</b>		<b>131</b>
	Förhandlingsprotokoll 2012-09-04 Slutande av avtal om anställningsvillkor	133
	Bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2012-10-25	137
	Förhandlingsprotokoll 2012-12-19 Justering i Villkorsavtal-T	141
	Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2012-12-19	143
	Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2013-10-04	147
	Förhandlingsprotokoll 2013-10-15 Rättelser i Villkorsavtal-T	151
	Förhandlingsprotokoll 2013-12-12	157

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2013-12-12	163
<b>Översättningsnyckel Villkorsavtal/Villkorsavtal-T – ALFA/ALFA-T</b>	<b>173</b>
<b>Översättningsnyckel ALFA/ALFA-T – Villkorsavtal/Villkorsavtal-T</b>	<b>175</b>
<b>Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av Villkorsavtal-T</b>	<b>177</b>
Råd till 1 kap. Inledande bestämmelser	179
Råd till 2 kap. Förhandlingsordningar mm	181
Råd till 3 kap. Lön	182
Råd till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar	183
Råd till 5 kap. Semester	185
Råd till 6 kap. Löneavdrag	189
Råd till 7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.	195
Råd till 8 kap. Lön under föräldraledighet	197
Råd till 9 kap. Lön under ledighet i övrigt	199
Råd till 10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning	200
Råd till 11 kap. Flyttersättning och ersättning för annan resa än tjänsteresa	203
Råd till 12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader	203
Råd till 13 kap. Särskilda villkor	204
Råd till 14 kap. Uppsägning m.m.	205
<b>Register</b>	<b>209</b>



# Förord

Genom Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) har Arbetsgivarverket och Saco-S slutit bland annat allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T). I samband med ändringarna i avtalet som trädde i kraft från och med den 1 juni 2013 ändrade avtalet namn till Villkorsavtal-T. Ikraftträdandet var ursprungligen avtalat till att ske den 1 april 2013 men parterna avtalade i december 2012 om att flytta fram detta till den 1 juni 2013.

Det bör uppmärksammas att utöver detta avtal har Arbetsgivarverket slutit villkorsavtal med OFR/S,P,O respektive SEKO. Dessa avtal skiljer sig dock något från innehållet i detta avtal men också i innehåll mellan varandra.

Detta avtalstryck innehåller Villkorsavtal-T i sin helhet, i lydelse från och med den 1 juni 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2012-09-04, Slutande av avtal om anställningsvillkor, inklusive ändringar och tillägg enligt

- förhandlingsprotokoll 2012-10-25 Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal,
- förhandlingsprotokoll 2012-12-19 Justeringar i Villkorsavtal-T,
- förhandlingsprotokoll 2013-10-04 Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal samt
- förhandlingsprotokoll 2013-10-15 Rättelser i Villkorsavtal-T samt
- förhandlingsprotokoll 2013-12-12 Ändrad reglering av sjuklöneperioden och dithörande frågor i Villkorsavtal-T

mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.

Utöver avtalstexterna ingår även Arbetsgivarverkets beslut om utövande av arbetsgivarens befogenheter enligt Villkorsavtal-T (arbetsgivarnyckel). Vidare ingår Arbetsgivarverkets Råd för tillämpning av Villkorsavtal-T.

Information om Villkorsavtal-T har även getts ut i Arbetsgivarverket informerar, se 2012-09-28 samt 2013-01-18.



# Villkorsavtal-T

## Arbetsgivarverket och Saco-S

I lydelse från och med 1 juni 2013 om inte annat anges





# 1 kap. Inledande bestämmelser

## Tillämpningsområde

### 1 §

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål.

Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser.

Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.

### 1 a §

Detta avtal gäller arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt villkorsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser eller
- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Denna strecksats gäller från och med den 1 oktober 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04 och ersätter tidigare strecksats.

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober 2013 av Villkorsavtal-T.<sup>2</sup>

I bilagorna 5, 6 och 8 finns bestämmelser som för vissa områden innebär tillägg till eller avvikelser från vad som annars gäller enligt avtalet.

För vissa arbetstagare finns tillägg till och avvikelser från detta avtal i chefsavtalet och i avtalet om regeringsbeslut om avlöningsförmåner m.m. för vissa högre anställningar m.fl.

För arbetstagare med stationering utomlands finns särskilda avtal.

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från 1 kap. 1a § andra stycket andra punkten, i enskilda fall träffa överenskommelse om att tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis för arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser om kraven i övrigt enligt avtalet är uppfyllda. Motsvarande gäller även tillämpningen av bestämmelser i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.

(Råd)

---

<sup>2</sup> Detta stycke gäller från och med den 1 oktober 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

## Vissa definitioner

### 2 §

Arbetsgivaren	Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat <sup>3</sup> .
Myndighetsområde	Område som anges i <u>bilaga 1</u> .
Arbetstagarorganisation	I detta avtal avses med central arbetstagarorganisation Saco-S. Lokal arbetstagarorganisation: den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall enligt 5 § II huvudavtalet.
Deltidsanställd arbetstagarare	Arbetstagare med deltidanställning samt vid tillämpning av avtalet även delpensionsledig arbetstagarare
Deltidsarbetande arbetstagarare	Deltidsanställd arbetstagarare, delpensionsledig arbetstagarare och heltidsanställd arbetstagarare vars arbetstid är nedsatt genom partiell ledighet utan lön under minst fyra hela kalenderveckor i följd.
Delpensionsledig arbetstagarare	Arbetstagarare med arbetstidsminskning i samband med delpension enligt avtalet 2002-02-01 om delpension för arbetstagarare hos staten m.fl.
Koncentrerad tjänstgöring	Avser arbetstagarare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A. Koncentrerad tjänstgöring innebär att en arbetstagarares (oavsett heltids- eller deltidarbetande) arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem. <sup>4</sup>
Oregelbunden arbetstid	Arbetstid som fastställs i lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 26 §.

(Råd)

<sup>3</sup> Med arbetsgivaren avses i avtalet vederbörande myndighet eller frivillig medlem i Arbetsgivarverket (se Arbetsgivarverkets arbetsgivarnyckel), om inte annat anges i särskild not.

<sup>4</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.



# 2 kap. Förhandlingsordningar m.m.

## Arbetsgivarbeslut

### 1 §

Arbetsgivaren får besluta om avvikelser från avtalets bestämmelser i de fall som särskilt anges i avtalet (skälighetsbeslut enligt s.k. arbetsgivarventiler).

Innan arbetsgivaren fattar ett sådant beslut ska den lokala arbetstagarorganisationen informeras om det tilltänkta beslutet.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. En sådan begäran ska göras skyndsamt, dock senast inom fem arbetsdagar räknat från den dag då organisationen fick information om beslutet.

Om parterna inte enas vid en sådan förhandling eller om förhandlingen inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Bestämmelserna i andra – fjärde styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva.

### Protokollsanteckningar:

- De centrala parterna är ense om att bestämmelserna i 1 § ska ha motsvarande tillämpning på tjänstledighetsbeslut enligt tjänstledighetsförordningen.
- De centrala parterna är vidare ense om att följa tillämpningen av bestämmelserna i 1 § och på någon central parts begäran uppta överläggningar om tillämpningen.

## Lokala kollektivavtal

### 2 §

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen får sluta kollektivavtal i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet (lokalt kollektivavtal).

Utöver det som sägs i första stycket får lokalt kollektivavtal slutas om kostnadsersättningar och om naturaförmåner.

(Råd)

## 2a §

Lokalt kollektivavtal ska slutas om förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden enligt 4 kap. 13-15 §§ och för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 §. Speciella regler om förhandlingsordningar gäller för vissa arbetstagare enligt 4 kap. 25-26 §§ och bilaga 2. Speciella regler gäller även för arbetstagare enligt 5 kap. 11 §.

### Anmärkning<sup>5</sup>

Lokala kollektivavtal som slutits med stöd av ALFA-T (ALFA) eller Avtal om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands fram till och med 2013-05-31 anses ha slutits med stöd av Villkorsavtal-T. Enskilda överenskommelser som slutits och arbetsgivarbeslut som fattats med stöd av ALFA-T (ALFA) anses ha slutits resp. fattats med stöd av Villkorsavtal-T.

Centrala avtalsbestämmelser som upphörde vid ALFA:s ikraftträdande den 1 januari 1997 men som efter ikraftträdandet tillämpas till följd av övergångsbestämmelse till någon regel i ALFA-T, gäller som lokalt kollektivavtal om inte centrala eller lokala parter har enats om något annat.

## 3 §

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt. Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

## 4 §

En förhandling om lokalt kollektivavtal påkallas skriftligt.

Om en förhandling om lokalt kollektivavtal på arbetsgiversidan förs av en regional eller lokal arbetsgivare (enhet hos en arbetsgivare) efter överlämnande från en överordnad arbetsgivare gäller följande.

- Om parterna inte enas vid förhandlingen, kan frågan göras till föremål för förhandling mellan den överordnade arbetsgivaren och

---

<sup>5</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

dess motparter, om någon av parterna i den sistnämnda förhandlingen begär det hos motpart. Framställning om en sådan förhandling görs skriftligt inom tio arbetsdagar från det att förhandlingen enligt andra stycket avslutats.

- Om parterna inte enas vid en förhandling om lokalt kollektivavtal eller om part inte gör framställning om förhandling enligt tredje stycket inom angiven tid, ska de dittills tillämpade bestämmelserna gälla, om inte något annat framgår av detta avtal.

## **5 §<sup>6</sup>**

För ett lokalt kollektivavtal enligt 2 § eller ett lokalt kollektivavtal som slutits med stöd av ALFA-T eller ALFA som gällt dessförinnan, gäller en uppsägningstid av tre månader om lokala parter inte enats om annan uppsägningstid.

### Undantag

Ett lokalt kollektivavtal enligt 4 kap. 13 § eller enligt bilaga 2 och bilaga 5 gäller tills vidare under Villkorsavtal-T:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.

## **Fredsplikt mm**

### **6 §**

Förhandlingar enligt avtalet förs under fredsplikt.

En arbetstagare som strejkar eller är lockoutad ska vid tillämpningen av avtalet behandlas som om han inte var anställd enligt avtalet.

Enligt 10 kap. 9 § tredje stycket gäller dock vissa särskilda regler om tillämpning av bestämmelserna om ersättning vid tjänsteresa och förättning i samband med lockout.

(Råd)

## **Enskilda överenskommelser**

### **7 §**

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i de fall som anges i avtalet träffa överenskommelse om andravillkor än vad som framgår av avtalet. En

---

<sup>6</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

sådan överenskommelse (enskild överenskommelse) ska vara skriftlig och gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid som regleras i den enskilda överenskommelsen, om inte arbetsgivaren och arbetstagar-  
en enas om annat med hänsyn till överenskommelsens karaktär.

Innan överenskommelsen träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisa-  
tion informeras.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får sluta kollektivav-  
tal om att enskilda överenskommelser får träffas i andra fall än som  
framgår av avtalet.



# 3 kap. Lön

## Rätten till lön

### 1 §

Varje arbetstagarare har rätt till lön från och med den dag då anställningen börjar till och med den dag då anställningen upphör, om inte något annat följer av avtalet. Lönen består av individuell lön<sup>7</sup> och i förekommande fall lönetillägg. Lönen betalas normalt ut per kalendermånad.

Bestämmelser om hur lönen fastställs m.m. finns i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagarare inom det statliga avtalsområdet (RALS-T).

(Råd)

## Definitioner

### 2 §

Individuell lön	Lön i anställningen, motsvarande anställningens omfattning, fastställd för månad.
Lönetillägg	Lönetillägg är antingen fasta eller rörliga. Med fasta lönetillägg avses sådana lönetillägg som anges med ett i förväg fastställt belopp per månad. Övriga lönetillägg är rörliga.
Fast löneavdrag <sup>8</sup>	Månadsavdrag enligt 6 kap. 2 § på grund av ledighet eller löneväxling.
Rörliga löneavdrag	Arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag och timavdrag enligt 6 kap. 2 §.
Fast lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg.
Fast kalenderdagslön	3,3 procent av fast lön.
Fast arbetsdagslön	4,6 procent av fast lön.
Aktuell lön	Individuell lön samt fasta lönetillägg och fasta löneavdrag.
Aktuell kalenderdagslön	3,3 procent av aktuell lön.
Aktuell arbetsdagslön	4,6 procent av aktuell lön.
Timlön för arbetstagarare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 165.
Timlön för arbetstagarare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §	Individuell lön som motsvarar heltid, dividerad med 175. I förekommande fall kvotberäknad.

<sup>7</sup> Enligt lokalt kollektivavtal kan annat lönesystem (t.ex. tariffön) förekomma.

<sup>8</sup> Regelbundet återkommande arbetsdagsavdrag vid föräldraledighet 1-4 dagar/vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd hanteras enligt bestämmelser i 6 kap. 7 §. Noten har ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

## Upplysning

Timlönebegreppet innebär inte att timanställning är en anställningsform.

(Råd)

## **Beräkning av lön under del av månad**

### **3 §**

Om lönen ska betalas ut endast för en del av en kalendermånad betalas den i stället ut som aktuell kalenderdagslön.

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får han besluta att utbetalning av lön för del av februari månad ska göras enligt andra grunder än som anges ovan.

(Råd)

# 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

## **Inledande bestämmelser**

### **Ersätter arbetstidslagen**

#### **1 §**

Bestämmelserna i detta kapitel ersätter arbetstidslagen (ATL).

Lokalt kollektivavtal om arbetstid får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv (se 3 § 4 st. ATL).

### **Tillämpningsområde**

#### **2 §**

Bestämmelserna i avsnitt A avser arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag (s.k. kontorsarbetstid).

Bestämmelserna i avsnitt B avser arbetstagare som har särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning enligt lokalt kollektivavtal.

Bestämmelserna i avsnitt C avser arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl. och arbetstagare med förtroendearbetstid.

## **Gemensamma grunder för arbetstid**

### **2 a §<sup>9</sup>**

Utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

Arbetsuppgifterna utförs på det sätt och vid den tid på dygnet då de gör bäst nytta för verksamheten. Utgångspunkten är att den individuella lönen bestäms utifrån denna förutsättning.

Lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stöder och bidrar till genomförandet av verksamheten med beaktande av dess syfte, karaktär och mål.

---

<sup>9</sup> 2 a § är ny och gäller från och med den 1 oktober 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

## Arbetstidens förläggning

### 3 §<sup>10</sup>

Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

#### Anmärkning<sup>11</sup>

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

## Övriga arbetstidsvillkor

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värdet som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetsituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

### (Råd)

---

<sup>10</sup> Lydelsen i 3 § gäller från och med den 1 oktober 2013 och ersätter tidigare lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04. 3 § i sin tidigare lydelse från och med den 1 juni 2013 återges på sidan 150.

<sup>11</sup> I lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-10-25.

## Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

### 4 §<sup>12</sup>

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 2a § och 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

(Råd)

---

<sup>12</sup> Lydelsen i 4 § gäller från och med den 1 oktober 2013 och ersätter tidigare lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04. 4 § i sin tidigare lydelse från och med den 1 juni 2013 återges på sidan 151.



# Avsnitt A

## Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL

### 5 §

I nedan angivna frågor ska arbetstidslagens (1982:673, ATL) regler tillämpas, om inte annat överenskoms i lokalt avtal.

- Undantag för viss offentlig verksamhet (2 § 3 st ATL)
- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st, andra meningen ATL)
- Den sammanlagda arbetstiden (10 b § ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 § 1 st ATL)
- Dygnsvila (13 § ATL)
- Arbetstiden för nattarbetande (13 a § ATL)
- Veckovila (14 § ATL)
- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

De lagtexter som avses återges i bilaga 9 till Villkorsavtal-T.

### Anmärkning

Om dessa bestämmelser i ATL ändras, ska de centrala parterna ta upp förhandling i frågan.

(Råd)

## Arbetstidens längd vid heltidsarbete

### Ordinarie arbetstid

### 6 §

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri<sup>13</sup> 39 timmar och 45 minuter per år. Då helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

(Råd)

---

<sup>13</sup> Som helgdag räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

## Förkortade arbetsdagar

### 7 §

Den ordinarie arbetstiden för sådana arbetsdagar som anges nedan ska minskas med det antal timmar som framgår av sammanställningen.

Arbetsdag	Timmar
Trettondagsafton	4
Skärtorsdagen	2
Den 30 april som infaller på en	
a) måndag - torsdag	2
b) fredag	4
Dagen före Alla Helgons dag	4
Den 23 december som infaller på en fredag	4

### Protokollsanteckning

Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag jämfört med när andanadag pingst var helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning ska arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

## Arbetstidens längd vid deltidarbete

### Ordinarie arbetstid

### 8 §

För deltidarbetande arbetstagare<sup>14</sup> är veckoarbetstiden proportionell i förhållande till veckoarbetstiden vid heltidsarbete.

---

<sup>14</sup> Se 1 kap. 2 §.



## **Mertid**

### **Arbete på mertid**

#### **9 §**

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att en deltidsarbetande arbetstagare ska arbeta utöver den ordinarie dagliga arbetstiden (mertid). Mertidsarbetet får dock inte sträckas ut till tid som går utöver det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som arbete på ordinarie arbetstid.

För arbete på mertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från mertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om mertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära mertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära mertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren kan begära att en deltidsarbetande arbetstagare utöver arbete på mertid ska arbeta på övertid enligt 18 §.

Under ett kalenderår får den uttagna mertiden och övertiden sammanlagt för en arbetstagare vara högst 200 timmar. Mertiden får dock inte överstiga 175 timmar under ett kalenderår.

(Råd)

### **Ersättning för mertid**

#### **10 §**

Arbetstagare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på mertid har rätt till ersättning. Ersättning lämnas i form av ledighet eller pengar (mertidstillägg) och ska lämnas i den form som arbetstagaren önskar, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl bestämmer något annat.

## **Beräkning av mertidstillägg**

### **11 §**

Mertidstillägg per timme betalas enligt följande:

Den individuella lönen (uppräknad till heltid) per månad

142

Mertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

#### Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppet för mertidstillägg. (jfr 5 kap. 14 §)

## **Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete**

### **12 §**

Ledigheten ska omfatta lika lång tid som mertiden.

## **Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid**

### **Huvudregel - lokalt kollektivavtal**

#### **13 §**

Den ordinarie veckoarbetstiden är vanligtvis förlagd till måndag - fredag på de tider som bestäms i ett lokalt kollektivavtal. Arbetstiden kan förläggas till annan tid utifrån verksamhetens behov av bemanning.

Berörda arbetstagare ska underrättas om den nya arbetstidsförläggningen senast två veckor innan den börjar gälla.

(Råd)

### **Undantagsregel - arbetsgivaren beslutar**

#### **14 §**

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte kan enas om ett kollektivavtal om förläggningen av den ordinarie veckoarbetstiden, bestämmer arbetsgivaren – i avvaktan på att parterna blir överens – arbetstidens förläggning med utgångspunkt från verksamhetens krav. Hänsyn ska i sådant fall tas till arbetstagarnas önskemål i den utsträckning som arbetsgivaren bedömer det möjligt.

En förutsättning för det som sägs i första stycket är att lokalt kollektivavtal om arbetstidens förläggning har upphört att gälla efter uppsägning enligt undantagsbestämmelsen till 2 kap. 5 §.

Berörda arbetstagare ska underrättas om en ny arbetstidsförläggning senast två veckor innan den börjar gälla.

### Anmärkning

På parts begäran kan Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att en verksamhetsanpassning av arbetstiden sker i samförstånd mellan arbetsgivaren och lokala arbetstagarorganisationer.

(Råd)

## **Lokal skiljenämnd**

### **15 §**

Om arbetsgivaren undantagsvis har fattat beslut enligt 14 § ska på parts begäran frågan om arbetstidens förläggning överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagersidan.

De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

## **Enskild överenskommelse om arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid**

### **16 §**

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från vad som i övrigt gäller hos arbetsgivaren.

Enskild överenskommelse får också träffas om att en arbetstagare ska ha förtroendearbetstid<sup>15</sup>.

## **Övertid**

### **Definition**

### **17 §**

Med övertidsarbete avses

- för heltidsarbetande arbetstagare sådant arbete som utförs på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden,

---

<sup>15</sup> Se 29 §.

- för deltid arbetande arbetstagare sådant arbete som utförs såväl på tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för heltidsarbetande som på tid utöver mertid.

Vad som är övertidsarbete i samband med tjänstgöring på flexitid regleras i lokalt kollektivavtal.

(Råd)

### **Arbete på övertid**

#### **18 §**

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl för det, kan arbetsgivaren begära att arbetstagare ska arbeta på övertid högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

Antalet timmar får överskridas när det enligt arbetsgivarens bedömning behövs för att en arbetstagare ska kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på övertid ska i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta. Befrielse från övertidsarbete bör inte nekas då arbetstagaren är förhindrad och har godtagbara skäl och framställning om befrielse görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete.

Arbetsgivaren får inte begära övertidsarbete av den som är partiellt sjukskriven, partiellt ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Av en delpensionsledig arbetstagare får arbetsgivaren begära övertidsarbete under högst 25 timmar per kalenderår.

I den totala övertiden per år enligt första eller fjärde stycket inräknas inte sådan övertid som kompenseras med ledighet.

(Råd)

## Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid

### 19 §

Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl att ta ut övertid i ett visst fall eller under en viss tid i större omfattning än vad som gäller enligt 18 §, förutsätter detta att enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § träffas med arbetstagararen om detta.

## Ersättning för övertid

### 20 §

Arbetstagarare som enligt arbetsgivarens beslut har arbetat på övertid har rätt till ersättning.

Ersättning ges i form av pengar (övertidstillägg) eller som ledighet (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ska ges under förutsättning att arbetstagararen önskar det och att arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav.

## Beräkning av övertidstillägg

### 21 §

Övertidstillägg per timme betalas enligt följande.

Enkel övertid =  $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{94}$

94

Kvalificerad övertid =  $\frac{\text{den individuella lönen per månad}}{72}$

72

Med enkel övertid avses övertidsarbete på annan tid än den som enligt nedan är kvalificerad övertid.

Med kvalificerad övertid avses övertidsarbete

- mellan klockan 19.00 på fredag och klockan 07.00 på måndag,
- mellan klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Kristi Himmelsfärds dag eller Nationaldagen och klockan 07.00 närmast följande vardag,
- mellan klockan 19.00 på Skärtorsdagen och klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk,
- mellan klockan 19.00 på dag före midsommarafteon, julafton eller nyårsafteon och klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsafteonen samt
- i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av *övertidstillägg för deltidssamarbetande arbetstagare* ska arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

#### Anmärkning

Semestertillägg ingår i beloppen för övertidstillägg (jfr 5 kap. 14 §).

### **Kompensationsledighet vid övertidsarbete**

#### **22 §**

Kompensationsledighet per övertidstimme omfattar

- vid *enkel* övertid en och en halv gång så lång tid som övertidsarbetet
- vid *kvalificerad övertid* dubbelt så lång tid som övertidsarbetet.

Kompensationsledighet ska tas ut senast kalendermånaden efter den då övertidsarbetet fullgjordes, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

### **Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete**

#### **23 §**

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att arbetstagaren i stället för övertidsersättning ska kompenseras på annat sätt t.ex. genom högre lön eller ett fast lönetillägg.

# Avsnitt B

## **Inledande bestämmelser**

### **24 §**

Av detta avsnitt framgår

- att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för
- vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet (25 §),
  - arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning (26 §).

## **Vissa arbetstagare vid universitet och högskolor m.fl.**

### **25 §**

I bilagorna 5 – 6 med specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet finns tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i avsnitt A. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för lokala kollektivavtal om andra arbetstidsvillkor än arbetstidens fördelning för arbetstagare som omfattas av bilaga 5.

## **Arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning**

### **26 §**

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning<sup>16</sup> ska gälla vad som regleras i lokalt kollektivavtal. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för sådana lokala kollektivavtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala kollektivavtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

Lokalt kollektivavtal får dock slutas om längre begränsningsperiod dock inte längre än tolv månader.

---

<sup>16</sup> Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala kollektivavtal hos berörda arbetsgivare.

Beloppen för övertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 21 §.



# Avsnitt C

## **Inledande bestämmelser**

### **27 §**

Av detta avsnitt framgår

dels att särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning gäller för

- arbetstagare som är stationerade utom riket (28 §) samt
- arbetstagare för vilka lagen (1998:958) om vilotid för sjömän gäller (28 §),

dels vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid (29 §).

## **Arbetstagare som är stationerade utom riket m.fl.**

### **28 §**

I stället för bestämmelserna i avsnitt A resp. B gäller särskilda bestämmelser för arbetstagare som är stationerade utom riket.

För sådana arbetstagare för vilka lagen (1998:958) om vilotid för sjömän är tillämplig gäller bestämmelserna i den lagen.

## **Arbetstagare med förtroendearbetstid**

### **29 §**

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Följande arbetstagare har förtroendearbetstid.

- Arbetstagare som enligt enskild överenskommelse med stöd av 16 § har förtroendearbetstid.
- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Ledamot i Högsta domstolen, Högsta förvaltningsdomstolen, hovrätt, kammarrätt, tingsrätt, förvaltningsrätt eller hyresnämnd, justitiesekreterare eller assessor och fiskal i hovrätt, kammarrätt, tingsrätt eller förvaltningsrätt.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.

- Åklagare och åklagaraspirant vid åklagarmyndighet.<sup>18</sup>
- Distriktsveterinärer.<sup>19</sup>
- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

(Råd)

---

<sup>18</sup> Förtroendearbetstid har ingen annan innebörd än begreppet oreglerad arbetstid så som det tillämpades före den 1 april 2001 varför begreppet oreglerad arbetstid fortsättningsvis bibehålles för dessa arbetstagare.

<sup>19</sup> Lokala parter kan överenskomma om annan arbetstidsreglering.

# 5 kap. Semester

## Rätt till semester

### 1 §

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår av bestämmelserna i detta kapitel. Med semesterförmåner avses semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

(Råd)

## Intjänandeår och semesterår

### 2 §

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.

(Råd)

## Semesterns längd

### Årssemester

### 3 §

En arbetstagare har rätt till det antal semesterdagar för helt kalenderår som anges i följande sammanställning.

Antal semesterdagar		
till och med det år arbetstagaren fyller 29 år	från och med det år arbetstagaren fyller 30 år	40 år
28	31	35

## Ej full årssemester i vissa fall

### 4 §

Om en arbetstagare varit anställd enligt avtalet endast under en del av kalenderåret ska semestern minskas så att den svarar mot det antal dagar under året som arbetstagaren varit anställd.

Om en arbetstagare varit frånvarande utan lön ska semestern för kalenderåret beräknas som om arbetstagaren inte hade varit anställd under frånvarotiden, om det inte följer något annat av 7 § i detta kapitel. Vid beräkningen enligt första och andra stycket ovan ska ett brutet

tal avrundas till närmast högre hela dagantal. Uppgår den beräknade semestern till kortare tid än en halv dag har arbetstagaren inte rätt till semester.

(Råd)

### **Obetald semester**

#### **5 §**

Arbetstagare som avses i 4 § har i förekommande fall rätt till ytterligare (obetald) semester med så många dagar att den sammanlagda semestern för året uppgår till fem veckor eller, om anställningen enligt avtalet börjar den 1 september eller senare, till en vecka. När sådan ytterligare obetald semester tas ut ska arbetsdagsavdrag enligt 6 kap. 2 § göras för varje semesterdag.

(Råd)

### **Semester under en del av dagen**

#### **6 §**

Semester under en del av dagen räknas som en hel semesterdag.

En dag då en deltidsarbetande arbetstagare har semester räknas som hel semesterdag.

### **Semesterrätt vid viss frånvaro**

#### **7 §**

Utöver vad som följer av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro, ger frånvaro utan lön av någon av följande anledningar rätt till betald semester.

Anledning till frånvaron:

- Centralt fackligt förtroendemannauppdrag.
- Föräldraledighet för dag då föräldrapenningtillägg utbetalas.

Om partiell föräldraledighet med föräldrapenning kombineras med annan ledighet utan lön så att arbetstagaren är helt ledig, har arbetstagaren rätt till semester endast för den del av ledigheten för vilken föräldrapenningtillägg utbetalas. Det gäller inte om den andra ledigheten har börjat före föräldraledighetens början.

(Råd)

## **Avräkning från lönen**

### **8 §**

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han tjänat in, ska avdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag avräknas 4,6 % på den fasta lön enligt 3 kap. 2 § som gällde vid semestertidpunkten. Från lönen ska även dras semestertillägg enligt 14 § andra stycket punkt 1 som har utbetalats för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska dock inte göras för obetald semester eller om anställningen har upphört på grund av dödsfall.

(Råd)

## **Beräkning och förläggning av semesterledighet**

### **Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid**

#### **9 §**

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid som har sin ordinarie arbetstid jämnt fördelad varje vardag (måndag till fredag) ska varje ordinarie arbetsdag som infaller under semesterperioden räknas som en semesterdag.

### **Arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning**

#### **10 §**

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning<sup>20</sup> ska semestern kvotberäknas. (För exempel, se [bilaga](#) till detta kapitel).

För en arbetstagare som har sådan koncentrerad förläggning och som därmed arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka ska antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten beräknas enligt följande formel:

---

<sup>20</sup> Bestämmelserna gäller såväl heltids- som deltidsarbetande arbetstagare. Bestämelsen omfattar även föräldralediga 1-4 dagar/vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd. Noten har ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

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

$a$  = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställd lista genomsnittligt ska fullgöra per vecka

$b$  = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten

$c$  = antalet semesterdagar som ska ingå i semesterledigheten

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

Om både betalda och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig.

(Råd)

## Arbetstagare med annan arbetstidsförläggning

### 11 §

För arbetstagare med annan arbetstidsförläggning<sup>21</sup> än som avses i 9-10 § i detta kapitel rekommenderar de centrala parterna att lokala kollektivavtal sluts om hur antalet semesterdagar ska beräknas. Beräkningen ska göras på ett sätt som är neutralt i förhållande till hur semesterledigheten beräknas för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid och syfta till en verksamhetsanpassad lösning. I ett sådant lokalt kollektivavtal får parterna överenskomma om avvikelse från vad som sägs om beräkning av semesterledighet i 9 § semesterlagen.

Om arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation inte enas, ska frågan tas upp till förhandling mellan centrala parter.

Om parterna inte enas i den centrala förhandlingen, ska frågan på begäran av part överlämnas för slutligt avgörande till en särskilt inrättad nämnd mellan Arbetsgivarverket och den berörda centrala arbetstagarorganisationen. Nämnden består av två representanter för arbetsgivar sidan och två representanter för arbetstagar sidan samt en opartisk ordförande, som utses gemensamt av parterna.

<sup>21</sup> Jfr 4 kap. 26 §.

## **Semesterns förläggning**

### **12 §**

Arbetsgivaren bestämmer hur årssemestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt avtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål.

Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut en arbetstagares hela årssemester som ledighet under året, om inte arbetstagaren sparar semester enligt 13 §.

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av Föräldraledighetslagen, oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitade barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Andra stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

### Uppllysning

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

Vid förläggning av sparad semester gäller bestämmelserna i semesterlagen 19 §, 20 § 1 stycket samt 21 §.

## **Sparad semester**

### **13 §**

Varje arbetstagare som har rätt till fler än 20 betalda semesterdagar för ett visst kalenderår får spara en eller flera av de överskjutande dagarna

till ett senare kalenderår. Ingen arbetstagare får dock ha fler sparade dagar än 35.

### Övergångsbestämmelse

Arbetstagare som den 31 december 2010 har fler än 35 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att han eller hon inte har fler än 35 sparade semesterdagar den 31 december 2015.

(Råd)

## **Semesterlön**

### **14 §**

Semesterlönen utgörs av den för arbetstagaren aktuella lönen under semestern plus semestertillägg samt eventuell semesterlönegaranti.

Semestertillägget utgörs av

- 0,49 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus
- ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014<sup>22</sup> för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1275 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

### Anmärkning

För en deltidsarbetande arbetstagare<sup>23</sup> gäller de lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning.

Semestertillägget om 0,49 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

---

<sup>22</sup> Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016. (Beloppet var 1250 kronor från och med den 1 januari 2013.) Ändrade belopp enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

<sup>23</sup> Se 1 kap. 2 §.



Semestertillägget för rörliga lönetillägg betalas ut senast i juni månad.

En arbetstagare som får partiell sjukersättning eller partiell aktivitetsersättning<sup>24</sup> jämställs med en deltidsanställd arbetstagare vid beräkning av semesterlönen.

(Råd)

### **Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut** **15 §**

Om en viss del av semestern på grund av arbetstagarens sjukdom eller av andra särskilda skäl inte har kunnat läggas ut under året, omvandlas den till sparad semester. Om den outtagna semestern inte ryms inom de 35 dagar som får sparas, betalas semesterlön ut för det överskjutande antalet dagar. Sådan semesterlön beräknas på samma sätt som semesterersättning enligt 16 §.

### **Semesterersättning** **16 §**

Semesterersättning utbetalas om en arbetstagare slutar sin anställning hos arbetsgivaren eller myndighetsområdet (se bilaga 1) innan han/hon fått ut all betald semester som han har rätt till.

Semesterersättning betalas ut med ett belopp som för varje outtagen betald semesterdag (även sparade semesterdagar) motsvarar fast arbetsdagslön enligt 3 kap. 2 § plus semestertillägg enligt 14 §.

I förekommande fall betalas semestertillägg ut även för sådana rörliga lönetillägg (se 14 §) som intjänats under avgångsåret.

(Råd)

### **Enskild överenskommelse om semesterns längd** **17 §**

Arbetsgivaren och en arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar och semester under del av dag.

---

<sup>24</sup> T.o.m. den 31 december 2002 partiellt sjukbidrag eller partiell förtidspension.

**Exempel på kvotsemester**

För arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (koncentrerad tjänstgöring) tillämpas kvotsemester enligt 5 kap. 10 §. Semesterkvoter framgår av nedanstående tabell.

Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka (a)	Semesterkvot
	$\frac{5}{a}$
4,5	1,11
4	1,25
3,5	1,42
3	1,66
2,5	2,00
2	2,50
1,5	3,33
1	5,00
0,5	10,00

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

**Exempel:**

En arbetstagare med 30 % tjänstgöring arbetar tre dagar koncentrerat varannan vecka. Antal arbetsdagar i genomsnitt per vecka är 1,5. När arbetstagaren får semester ska antalet utlagda dagar multipliceras med kvoten 3,33. En veckas semester (tre arbetsdagar) blir alltså 10 semesterdagar. Arbetstagaren får en sammanhängande ledighet om tre veckor.

# 6 kap. Löneavdrag

## Allmänna bestämmelser om löneavdrag

### 1 §

En arbetstagare ska vid ledighet eller annan frånvaro från arbetet ha löneavdrag enligt bestämmelserna i detta kapitel. I 7, 8 och 9 kap. regleras lön vid viss frånvaro.

## Beräkning av löneavdrag

### 2 §

Löneavdrag görs som månadsavdrag, arbetsdagsavdrag, kalenderdagsavdrag eller timavdrag.

a) Månadsavdrag	X procent av fast lön i förhållande till ledighetens omfattning.	
b) Arbetsdagsavdrag	4,6 (12/260) procent av aktuell lön för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.	
c) <i>Kvotberäknat arbetsdagsavdrag vid koncentrerad tjänstgöring</i>	$\frac{5 \times b}{a} = c$	$a$ = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren genomsnittligt ska fullgöra per vecka $b$ = arbetsdagsavdraget i kronor $c$ = kvotberäknat arbetsdagsavdrag i kronor
d) Kalenderdagsavdrag	3,3 (12/365) procent av aktuell lön för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.	
e) Timavdrag	1/175 av fast lön uppräknad till heltid.	
f) <i>Kvotberäknat timavdrag vid oregelbunden (schemalagd) arbetstid</i>	$\frac{40 \times b}{a} = c$	$a$ = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra $b$ = timavdraget i kronor $c$ = kvotberäknat timavdrag i kronor

Löneavdrag för en viss månad får inte överstiga lönen för månaden i fråga.

Om en ledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen (= helt månadsavdrag).

Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden ska ett partiellt avdrag (månadsavdrag, arbetsdagsavdrag eller kalenderdagsavdrag) göras som svarar mot ledighetens omfattning.

### Uppllysning<sup>25</sup>

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst 4 dagar per vecka görs arbetsdagsavdrag enligt 7 § och 2 § b).

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl får arbetsgivaren besluta att löneavdrag inte ska göras eller ska göras enligt andra grunder än som anges i avtalet.

(Råd)

## **Löneavdrag vid ledighet**

### **3 §**

Löneavdrag vid ledighet ska göras enligt a) – d) nedan om inte annat följer av vad som anges i 4-10 §§ detta kapitel eller i 9 kap. 1-3 §§.

#### **a) Ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd**

1. Vid ledighet om högst 5 arbetsdagar i följd görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.
2. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs istället timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).<sup>26</sup>
3. <sup>27</sup>För arbetstagare som har koncentrerad tjänstgöring (1 kap. 2 §) ska arbetsdagsavdraget vid sjukfrånvaro eller annan frånvaro kvotberäknas enligt 2 § c). Detta gäller för såväl heltidsarbetande som deltidsarbetande arbetstagare samt arbetstagare med del-pension.

<sup>25</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

<sup>26</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

<sup>27</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

**Anmärkning:** Partiell föräldraledighet som är förlagd till 1-4 dagar per vecka är inte koncentrerad tjänstgöring i avtalets mening. Avdrag vid ytterligare frånvaro görs därför enligt punkt 1 ovan, (2 § b)) för de tillkommande lediga dagarna och avdraget ska inte kvotberäknas. Se även 7 § nedan.

**b) Ledighet om 6 arbetsdagar eller mer i följd**

- Vid ledighet om **6 arbetsdagar eller mer i följd** görs kalenderdagsavdrag enligt 2 § d) för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

Om en ledighetsperiod omfattar **två eller flera veckor** görs kalenderdagsavdrag för sju dagar per vecka

**c) Ledighet en hel kalendermånad eller mer**

- Vid **ledighet en hel kalendermånad eller mer**, görs månadsavdrag enligt 2 § a) i förhållande till frånvarons omfattning.

**d) Ledighet under del av dag**

- Vid ledighet under **del av dag** görs timavdrag enligt 2 § e).

(Råd)

**Löneavdrag för karensdag**

**4 §**

Om arbetstagaren är frånvarande endast en del av karensdagen ska arbetsdagsavdrag göras enligt följande. (För arbetstagare med oregelbunden arbetstid, se § 4 a nedan.)

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt arbetsdagsavdrag
högst 25 procent av arbetstiden	25
mer än 25 procent men högst 50 procent	50
mer än 50 procent men högst 75 procent	75
mer än 75 procent	100

## **Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §**

### **4 a §<sup>28</sup>**

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela sjuklöneperioden (dag 1-14). Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f). Motsvarande timavdrag ska göras för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring i de fall ett lokalt avtal har slutits enligt rekommendationen i 7 kap. 5 §.

## **Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning<sup>29</sup>**

### **5 §**

En arbetstagare som får sjukersättning eller aktivitetsersättning ska ha månadsavdrag som svarar mot förmånens omfattning (dvs. hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån).

### Övergångsbestämmelse

Om Försäkringskassan har fattat beslut före den 1 januari 1997 om sjukbidrag eller förtidspension och förmånen började utbetalas före årsskiftet 1997/98 ska sjukavdrag göras enligt de äldre bestämmelser som framgår av bilaga 4 a.<sup>30</sup>

(Råd)

## **Löneavdrag vid arbetsskada**

### **6 §**

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning på grund av en godkänd arbetsskada och därför också har arbetsskadelivränta görs helt månadsavdrag. Vid partiell arbetsskadelivränta görs partiellt månadsavdrag i motsvarande mån.

## **Löneavdrag vid föräldraledighet<sup>31</sup>**

### **7 §**

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar

<sup>28</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-12-12.

<sup>29</sup> T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

<sup>30</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

<sup>31</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

per vecka, under mer än fyra kalenderveckor i följd, görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) ovan. Detta gäller dock endast om den totala frånvaron tillsammans med annan ledighet, inte överstiger 5 arbetsdagar i följd.

Som underlag för aktuell lön vid beräkning av sjukpenningtillägg och tillägg vid tillfällig föräldrapenning för en sådan föräldraledig arbetstagare, utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tilläggen av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. Se 7 kap. 6 § samt 8 kap. 5 §.

(Råd)

### **Löneavdrag vid föräldraledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § 7 a §**

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka görs (istället för arbetsdagsavdrag enligt 7 §) timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).

### **Löneavdrag på grund av annan frånvaro än ledighet Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet 8 §**

När en arbetstagare uteblir från arbetet, görs löneavdrag enligt 3 §. Om orsaken är att arbetstagaren är anhållen eller häktad eller på grund av brott berövad friheten får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för detta. Om åtal sedan inte väcks, läggs ned eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

(Råd)

### **Löneavdrag vid avstängning 9 §**

Om en arbetstagare är avstängd från arbetet i avvaktan på ett eventuellt beslut om avskedande, görs löneavdrag enligt 3 §. Om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det får dock högst 70 procent av den fasta lönen betalas ut. Om arbetsgivaren senare finner att avstängningen inte har varit nödvändig, ska den indragna lönen betalas ut.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller något jämförligt förhållande inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och därför blir avstängd från arbetet enligt 10 § 3 lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA), ska han ha sjuklön enligt 7 kap. Är arbetstagaren avstängd från arbetet enligt 10 § fjärde punkten LFA på grund av att han/hon inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA, ska han ha sjuklön t.o.m. den 30:e dagen av avstängningstiden. Därefter görs löneavdrag enligt 3 §.

### Upplysning

När en arbetstagare är avstängd under uppsägningstid gäller rätten till lön m.m. enligt 12-14 §§ LAS.

### **Löneavdrag vid "försättande ur tjänstgöring"**

#### **10 §**

När en arbetstagare är "försatt ur tjänstgöring" får arbetsgivaren besluta att löneavdrag ska göras enligt 3 §. Detta gäller endast om arbetsgivaren anser det finns särskilda skäl för ett sådant beslut på grund av det agerande som föranlett att arbetstagaren har försatts ur tjänstgöring.

(Råd)



# 7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

## **Rätten till lön under sjukfrånvaro**

### **1 §**

Varje arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i detta kapitel. Därutöver gäller lagen (1991:1047) om sjuklön (SjL).

### Uppllysning

Löneavdrag vid sjukfrånvaro görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

## **Villkor för lön under sjukfrånvaro**

### **Sjukanmälan och skriftlig försäkran**

### **2 §**

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta, ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. När arbetstagaren återgår i arbete ska han lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om att han på grund av sjukdomen helt eller delvis inte har kunnat arbeta.

### Uppllysning

Arbetsgivaren är enligt SjL inte skyldig att betala ut sjuklön innan anmälan och skriftlig försäkran har gjorts.

(Råd)

## **Läkarintyg och tandläkarintyg**

### **3 §**

Arbetstagaren ska från och med den åttonde dagen i en sjukperiod styrka sjukdomen med läkarintyg eller tandläkarintyg, som visar att arbetstagaren helt eller delvis är oförmögen att arbeta och som även anger sjukperiodens längd.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren ska lämna läkarintyg eller tandläkarintyg

- från och med en tidigare dag än den åttonde i en sjukperiod,
- från och med den första dagen av varje kommande sjukperiod under högst tolv månader.

Arbetsgivaren kan också begära att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Med särskilda skäl avses samma grunder som försäkringskassan tillämpar.

(Råd)

## Sjuklön (dag 1-14)

### 4 §<sup>32</sup>

För de kalenderdagar i en sjuklöneperiod som arbetstagaren har gjort en inkomstförlust på grund av sjukfrånvaron, betalas sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön	Underlag för beräkning
Dag 1	0%	
Dag 2-14	80%	Den inkomstförlust* som uppstått genom det frånvaroavdrag som gjorts med stöd av 6 kap. 3 § på grund av sjukfrånvaron. Därutöver 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat.

\* Inkomstförlusten på grund av sjukfrånvaron beräknas från dag 2 till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.

Infaller tjänstgöringsfri dag/dagar i direkt anslutning till att en sjuklöneperiod har avslutats, och arbetstagaren har fått ett avdrag även för dessa tjänstgöringsfria dagar på grund av avdragsreglerna i 6 kap. 3 §, ska arbetstagaren erhålla 80 % av inkomstförlusten även för maximalt två av dessa. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren inte har erhållit annan ersättning för dessa tjänstgöringsfria dagar. Med annan ersättning avses till exempel ersättning från avtal, lag eller annat.

### Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av över-

<sup>32</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19, 2013-10-15 samt 2013-12-12.

tidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

### **Föräldralediga i vissa fall – upplysning**

I inkomstförlusten på grund av sjukfrånvaron under dag 2-14 ingår inte de avdrag som har gjorts med stöd av 6 kap. 7 eller 7 a §§.

### **Kvotberäknad sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid**

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § som får kvotberäknat timavdrag vid sjukfrånvaro, betalas kvotberäknad sjuklön enligt bilaga 4.

### Upplysningar

#### 1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.

#### 2. Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar betalas enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

#### 3. Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjukpenning betalas enligt SjlL sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

(Råd)

### **Lokalt avtal om sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring**

#### **5 §<sup>33</sup>**

Om ett lokalt kollektivavtal ska slutas om sjuklön under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, rekommenderar

---

<sup>33</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-12-12.

parterna att avtalet sluts i enlighet med den schabloniserade modell som redovisas i bilaga 4 samt att avdraget hanteras enligt bestämmelserna i 6 kap. 4 a § (timavdrag).

## Sjukpenningtillägg (fr.o.m. dag 15)

### 6 §

En arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom har, för varje kalenderdag arbetstagaren får sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå från Försäkringskassan enligt SFB, rätt till sjukpenningtillägg i förhållande till frånvarons omfattning.

Om arbetstagarens sjukpenning enligt SFB har dragits in helt eller delvis ska inget sjukpenningtillägg betalas ut eller betalas ut i motsvarande grad.

Om arbetsgivaren begär det ska arbetstagaren styrka att sjukpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 15 – 365 (Sjukpenning på normalnivå)	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.
Dag 366 – 915 (Sjukpenning på fortsättningsnivå)	0 %	72,75 %	
Dag 366 – (Fler dagar med sjukpenning på normalnivå)	0 %	77,6 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

### Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

## Aktuell kalenderdagslön för föräldralediga i vissa fall<sup>34</sup>

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), ska den aktuella lönen vid beräkning av sjukpenningtillägg vidkännas ett avdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 8 kap. 5 §.)

## Fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå

Om arbetstagaren i undantagsfall har *fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå* efter dag 915 betalas sjukpenningtillägg över basbeloppstaket även fortsättningsvis med 72,75 procent.

## Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning<sup>35</sup>

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,05 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

(Råd)

## Sjukpenningtillägg vid förebyggande behandling<sup>36</sup> 7 §

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 27 kap. 6-7 §§ och 28 § SFB har rätt till sjukpenningtillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 procent av rörliga tillägg enligt 4 §
Dag 15 - 90	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 91 - 365	0 %	77,6 %	
Dag 366 - 915	0 %	72,75 %	

<sup>34</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19 samt 2013-10-15.

<sup>35</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

<sup>36</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

## Rehabiliteringstillägg<sup>37</sup>

### 8 §

En arbetstagare som får rehabiliteringspenning enligt 31 kap. 8-13 §§ SFB har rätt till rehabiliteringstillägg enligt nedanstående tabell.

Dag i sjukperioden	Lönedelar		Underlag för beräkning
	Under Bb-tak	Över Bb-tak	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 15 - 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 - 915	0 %	72,75 %	

<sup>37</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

# 8 kap. Lön under föräldraledighet

## Föräldrapenningtillägg

### 1 §

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som tagits emot i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg betalas ut för sådana kalenderdagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

Föräldrapenningtillägg betalas ut månadsvis och ska begäras senast två år efter den månad ledigheten avser annars är rätten till föräldrapenningtillägg förfallen.<sup>38</sup>

### Upplysning

Löneavdrag vid föräldraledighet görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

(Råd)

## Föräldrapenningtilläggets storlek - huvudregel<sup>39</sup>

### 2 §

Föräldrapenningtillägget beräknas på den aktuella kalenderdagslönen vid föräldraledighetens början plus 0,27 procent av föregående års rörliga lönetillägg enligt nedan. Föräldrapenningtillägget är 10 procent under respektive 90 procent över basbeloppstaket.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	90 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

<sup>38</sup> Gäller för föräldraledigheter som påbörjas efter den 1 juni 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

<sup>39</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.

## **Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg**

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent ( $1/365$ ) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

## **Basbeloppstak (Bb-tak) för föräldrapenning**

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 10 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 83,33 ( $10/12$ ) procent och för kalenderdag 2,74 ( $10/365$ ) procent av gällande prisbasbelopp.

(Råd)

## **Föräldrapenningtilläggets storlek i vissa fall**

### **3 §**

Föräldrapenningtillägget beräknas på den fasta kalenderdagslönen om den aktuella kalenderdagslönen är nedsatt på grund av hel eller partiell ledighet om ledigheten beror på:

- offentligt uppdrag,
- ledighet med föräldrapenningtillägg som svarar mot ledighetens omfattning.

Om en arbetstagare har varit ledig för vård av barn och blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnår en ålder av ett år och nio månader beräknas föräldrapenningtillägg på den aktuella kalenderdagslönen när den nya föräldraledigheten inträffar. Dock ska beräkningen utgå från den tjänstgöringsgrad som gällde för arbetstagaren före den första föräldraledigheten.

För övriga arbetstagare som har varit helt eller partiellt föräldralediga krävs att ledigheten har upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldrapenningtillägget ska beräknas på den fasta lönen. Uttag av semester förskjuter den 90:e dagen bakåt med en dag för varje uttagen semesterdag.



## Föräldrapenningtillägg för arbetstagare med reducerad föräldrapenning

### 4 §

Om föräldrapenningen har satts ned av Försäkringskassan ska föräldrapenningtillägget reduceras i motsvarande mån.

## Tillägg vid tillfällig föräldrapenning

### 5 §

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan tillägg vid tillfällig föräldrapenning utbetalas. Tillägget utbetalas för lönedelar över Bb-taket i förhållande till frånvarons omfattning under sammanlagt högst 10 dagar per år. Arbetsgivaren får, om det finns särskilda skäl, besluta att tillägg betalas ut för fler än 10 arbetsdagar. Tillägget beräknas enligt följande:

Lönedelar över Bb-tak	Underlag för beräkning
77,6 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

## Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före föräldraledighetens början.

## Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall<sup>40</sup>

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), ska den aktuella lönen vid beräkning av tillägg vid tillfällig föräldrapenning, vidkännas ett avdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap., 4 § och 6 § samt 8 kap. 2 §.)

## Basbeloppstak (Bb-tak) för tillfällig föräldrapenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för arbetsdag 2,88 (7,5/260) procent av gällande prisbasbelopp.

(Råd)

<sup>40</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19 och 2013-10-15.

## Tillägg vid graviditetspenning

### 6 §<sup>41</sup>

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg enligt nedanstående tabell, för samma period.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

### Kalenderdagsberäkning av förgående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före det år ledigheten inleddes.

### Basbeloppstak (Bb-tak) för graviditetspenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

<sup>41</sup> 6 § är ny och gäller från och med den 1 oktober 2013 enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-04.

# 9 kap. Lön under ledighet i övrigt

## Uppllysning

Löneavdrag vid annan ledighet än i 1-3 §§ detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

## Ledighet med lön

### Inget löneavdrag vid läkarbesök och vissa tandläkarbesök

#### 1 §

Om det behövs får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag för läkar- eller tandläkarbesök m.m. i följande fall.

- Vid besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård eller mödra vårdscenar samt för blodgivning.
- Undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare samt vid akuta tandbesvär.

(Råd)

### Annan ledighet utan löneavdrag

#### 2 §

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med stöd av tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan författning, har arbetstagaren rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan. Ledighet under en del av en dag räknas som en hel dag.

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår
b) Flyttning, om flyttersättning lämnas	Högst tre arbetsdagar
c) Flyttning i annat fall	En arbetsdag
d) Fackligt förtroendemannauppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår
e) Examen och tentamen	Högst fem arbetsdagar per kalenderår

## Upplysning

Bestämmelsen i d) gäller inte vid ledighet enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och avtalet om fackliga förtroendemän.

(Råd)

### **Lön till smittbärare**

#### **3 §**

Något avdrag ska inte göras på lönen när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att han är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen eller livsmedelslagen (motsvarande).

### **Lön under ledighet för studier**

#### **4 §**

Om en viss utbildning är betydelsefull för arbetsgivarens verksamhet, bör arbetsgivaren underlätta genomförandet av sådana studier. Arbetsgivaren får medge att arbetstagaren under hela eller en del av studieledigheten får behålla hela eller en viss del av lönen.

### **Lön under ledighet för viss tjänstgöring i totalförsvaret**

#### **Repetitionsutbildning**

#### **5 §**

Vid repetitionsutbildning (motsvarande) ska i förekommande fall löneutfyllnad betalas ut så att den totala ersättningen, inklusive dagpenning, motsvarar 90 procent av den fasta lönen.

#### **Tjänstgöring som reservofficer**

#### **6 §**

Under ledighet för sådan tjänstgöring som reservofficerare (motsvarande) är skyldiga att fullgöra, betalas 25 procent av den fasta lönen ut. Enskild överenskommelse får träffas enligt 2 kap. 7 § om att en större del av den fasta lönen ska betalas ut.

#### **Övrig totalförsvarsutbildning**

#### **7 §**

När en arbetstagare är ledig för annan tjänstgöring och utbildning i totalförsvaret, kan arbetsgivaren medge att arbetstagaren får behålla en viss del av lönen, om arbetsgivaren anser detta skäligt med hänsyn till den totala ersättningen som arbetstagaren får under ledigheten.

# 10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

## Inledande bestämmelser

### Vissa definitioner

#### 1 §

Dag respektive natt	Med dag respektive natt avses detsamma som i Inkomstskattelagen (IL) 12 kap.
Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
Inrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället
Inrikes tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige
Normalbelopp	Belopp enligt Skatteverkets rekommendationer
Stationeringsort utomlands	Den ort utomlands där en arbetstagare ska vara placerad enligt ett anställningsbeslut eller ett beslut om förflyttning
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL
Traktamente	Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten
Utrikes förrättning	Tjänstgöring som en arbetstagare – utan att få annan anställning – fullgör utom Sverige på någon annan ort än den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands
Utrikes tjänsteresa	En resa som är direkt föranledd av en utrikes förrättning eller en resa som den som är stationerad utomlands företar till eller från Sverige för statens räkning
Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL

## Grundläggande bestämmelser

### 2 §

Vid tjänsteresa och förrättning har en arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m.m. enligt bestämmelserna i detta avtal.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen om det inte vid utrikes tjänsteresa finns särskilda skäl för något annat.

#### Anmärkningar

Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare. De centrala parterna förutsätter att inrikes tjänsteresa och förrättning planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg kan disponeras under hela den tiden. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

(Råd)

## Resekostnadsersättning

### Allmänt

### 3 §

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand, i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

#### Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande högsta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

(Råd)

## **Utrikes tjänsteresa**

### **4 §**

Ersättning för resor inom förrättningsorten till och från platsen för förrättningen, eller sådana resor i övrigt som står i direkt samband med förrättningen, betalas enligt arbetsgivarens bestämmande. Hän-syn bör därvid tas till lokala kommunikationsförhållanden.

Utgifter i utländsk valuta räknas om efter den växelkurs till vilken den har köpts. För den som har betalat utgifter med kredit- eller be-talkort gäller den kurs som kortföretaget har tillämpat.

#### Anmärkning

Nödvändiga resekostnadsersättningar kan vara transport och till-fällig förvaring av resgods, resgods försäkring, visering, kursförlust eller nödvändiga vaccinationer. Utgifterna ska vara styrkta i den mån arbetsgivaren inte bestämmer något annat. Serviceavgifter som inte har räknats in i hotellräkningen ersätts med skäligt be-lopp. Ersättning för flygresor som inte är ekonomiklass bör medges bara om arbetsgivaren efter prövning i varje särskilt fall anser att det finns synnerliga skäl för sådan resa.

(Råd)

## **Traktamente m.m.**

### **Allmänt**

### **5 §**

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten eller stationeringsorten utomlands, betalar arbetsgivaren ersättning för lo-gistikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som enligt 12 kap. IL är avdragsgilla.

#### Protokollsanteckning

De centrala parterna är ense om att de vid varje tillfälle gällande hög-sta beloppen som anges i 12 kap. IL ska tillämpas.

(Råd)

## **Inrikes tjänsteresa**

### **6 §**

Vid inrikes tjänsteresa betalas logikostnad efter 30:e dygnet endast om arbetstagaren på grund av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattraktamentet.

(Råd)

## **Utrikes tjänsteresa**

### **7 §**

Om en resenär delar hotellrum med någon person som inte har rätt till ersättning för logikostnader, ska kostnaden för resenären anses utgöra 75 % av priset för ett dubbelrum.

För den som är stationerad utomlands ska traktamentet minskas med 20 procent vid tjänsteresa inom det egna stationeringslandet.

(Råd)

### **8 §**

Arbetsgivaren får föreskriva eller för särskilda fall besluta att ersättning vid tjänsteresa utomlands inte ska betalas eller betalas med lägre belopp än som följer av detta avtal, om det finns särskilda skäl för det.

Sådana föreskrifter eller beslut får bara tillämpas för tiden efter det att föreskrifterna meddelats eller resenären fått del av beslutet, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

## **Tillämpning vid arbetskonflikt**

### **9 §**

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts ska logikostnad anses belöpa på nattid.

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagage-transport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid då arbetstagaren strejkar eller är lockoutad.

Om en lockoutad arbetstagare i samband med att lockouten träder i



kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logi-kostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av första och andra styckena.

## **Förskott**

### **10 §**

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt 4 – 7 §§, dock högst för en månad i taget om inte förhållandena föranleder annat.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren har rätt till för den tid förskottet avser, ska han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte givits in i enlighet med 11 § ska arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagare efter anmodan inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen.

### Anmärkning

En arbetsgivare som med stöd av denna avtalsbestämmelse genomför kvittning måste emellertid uppmärksamma de tvingande regler avseende kvittning som återfinns i lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

## **Reseräkning m.m.**

### **11 §**

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning enligt detta avtal utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.



# 11 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa

## **Flyttersättning**

### **Villkor för flyttersättning**

#### **1 §**

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning

- om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan eller
- om bytet av arbetsort sker på grund av att arbetstagaren går över till en organisatoriskt högre anställning hos arbetsgivaren eller inom myndighetsområdet (se bilaga till detta kapitel) eller
- om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl att betala flyttersättning.

Flyttersättning lämnas dock endast till den som omfattas av avtalet både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 5 § i detta kapitel.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. 11 L.

Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flyttning framgår av 9 kap. 2 §.

(Råd)

### **Flyttersättning i vissa fall**

#### **2 §**

Vid tillämpning av 1 § gäller följande.

När en arbetstagares anställning för bestämd tid upphör ska ett byte av arbetsort som sker i samband med upphörandet anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Om en arbetstagare har varit ledig från en anställning för att ha en annan anställning och lämnar denna andra anställning för att gå över till en tredje anställning på annan arbetsort, får han/hon flyttersättning om den tredje anställningen är organisatoriskt högre än den första anställningen.

Den som går över från en anställning som rättssakkunnig inom Regeringskansliet eller kommittéväsendet ska anses gå över från en anställning som omfattas av avtalet. Detsamma gäller den som går över från en anställning som extra föredragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som justitiesekreterare.

Om en arbetstagare under notarietjänstgöring ska gå över till en annan anställning som ingår i denna tjänstgöring eller om han med anledning av att han/hon avslutar notarietjänstgöringen ska gå över till en annan anställning som omfattas av avtalet, ska ett byte av arbetsort i samband med övergången anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

(Råd)

### **Vad ingår i flyttersättningen?**

#### **3 §**

Närmare bestämmelser om flyttersättning finns i bilaga till 11 kap.

### **Ersättning vid annan resa än tjänsteresa** **Ersättning för hemresa under långtidsförrättning**

#### **4 §**

Arbetstagare som fullgör förrättning inom landet, har för varje tvåveckorsperiod av förrättningen rätt till ersättning för en tur- och returresa till arbetsorten eller en annan ort där arbetstagaren har sin fasta bostad eller där familjen vistas. En resa till annan ort än bostadsorten ersätts högst med samma belopp som en resa till arbetsorten. Resan ska företas med färdmedel som arbetsgivaren godkänner.

Arbetstagaren får byta ut sin resa mot en resa till förrättningsorten för en familjemedlem.

Närmare föreskrifter om tillämpning av denna bestämmelse utfärdas av arbetsgivaren.

(Råd)

## Särskilda skäl

### 5 §

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få flyttersättning eller ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl.

#### Anmärkning

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare

- får semester minst fem dagar under en förrättning,
- återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller
- insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.

(Råd)

### Flyttersättning

#### Flyttresa

##### 1 §

Vid resa i samband med flyttning får arbetstagaren samma resekostnadsersättning m.m. som gäller vid tjänsteresa. Resekostnadsersättning lämnas också för medflyttande familjemedlem.

#### Flyttklass

##### 2 §

Transport av bohag från den gamla till den nya bostaden bekostas av arbetsgivaren, dock högst för bohag till en vikt av 15 000 kilo. Denna viktgräns gäller dock inte om flyttningen är föranledd av att arbetstagaren har bytt arbetsort utan egen önskan.

Transporten ska göras av ett transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Arbetsgivaren bekostar också transport av bohag från tillfällig till fast bostad på den nya orten, om arbetstagaren inte har kunnat få fast bostad när han börjar det nya arbetet.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare som utför bohagstransporten med eget eller hyrt fordon, får skälig ersättning för sina kostnader.

Arbetstagaren har vidare rätt till ersättning för kostnader för transport av sådan bil eller båt som fordras för hans/hennes arbete.

#### ”Gardinpengar”

##### 3 §

Arbetstagaren har rätt till s.k. gardinpengar med 2 000 kronor om den tidigare bostadsytan var högst 50 m<sup>2</sup>. Om den tidigare bostadsytan översteg 50 m<sup>2</sup> höjs beloppet med 300 kronor för varje påbörjat 25-tal m<sup>2</sup> som ytan översteg 50 m<sup>2</sup>.

#### Besöksresor

##### 4 §

En arbetstagare som byter arbetsort utan egen önskan har rätt till högst sex fria resor för sig själv och sina familjemedlemmar från den gamla till den nya arbetsorten eller tvärtom. Resan ska företas med

färdmedel som arbetsgivaren bedömer lämpligt. Arbetstagaren har också rätt till ersättning motsvarande traktamente enligt IL. Ersättningen höjs med 50 procent för varje medresande familjemedlem.

Resorna får inte göras senare än två år efter flyttningen.

I samband med tre sådana resor har arbetstagaren rätt till ledighet utan löneavdrag under den tid som behövs inklusive restid.

### **”Dubbelhyra”**

#### **5 §**

En arbetstagare som måste betala för mer än en bostad har rätt till skälig ersättning för den extra bostadskostnaden, om han/hon inte får traktamente eller ersättning för logikostnad. Ersättningen lämnas under högst sex månader.

Om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens önskan och det uppkommer extra bostadskostnader på grund av barns skolgång, utbetalas ersättningen för högst tolv månader.

### **Förskott**

#### **6 §**

Arbetstagaren har rätt till förskott för att betala flyttkostnad.

### **Särskilda skäl**

#### **7 §**

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det, får arbetsgivaren medge flyttersättning enligt andra grunder än som anges i denna bilaga.





# 12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

## **Grundregler**

### **Rätt till sjukvårdsersättning**

#### **1 §**

Kostnader för sjukvård ersätts enligt bestämmelserna i detta kapitel.

Rätten till ersättning enligt detta kapitel är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften.

En arbetstagare som är ledig med helt löneavdrag har rätt till sjukvårdsersättning enligt detta kapitel

- dels under de 30 första dagarna av ledigheten,
- dels under sådan föräldraledighet då föräldrapenningtillägg betalas,
- dels under ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

### **Apotekskort/högekostnadskort**

#### **2 §**

En förutsättning för att kostnader enligt detta kapitel ska ersättas är att registrering i förekommande fall har skett i ett apotekskort eller högekostnadskort.

(Råd)

### **Särskilda skäl**

#### **3 §**

Arbetsgivaren får lämna ersättning för vård utöver vad som sägs i kapitlet, om det finns särskilda skäl.

(Råd)

### **Läkarvård, tandvård och psykologbehandling**

#### **4 §**

Kostnader för läkarvård, tandvård i form av oralkirurgisk behandling samt psykologbehandling ersätts av arbetsgivaren med högst 95 kronor per besök.

Med läkarvård avses

- undersökning och behandling som vid sjukdom ges av den som är behörig att utöva läkaryrket i Sverige samt
- utfärdande av sådant läkarintyg (läkarutlåtande) som arbetsgivaren inforrdar.

Med oralkirurgisk behandling avses behandling som utförs på sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

Med psykologbehandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad psykiater, legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.

### **Sjukgymnastik**

#### **5 §**

Kostnader för sjukgymnastisk behandling ersätts av arbetsgivaren med högst 55 kronor per besök.

Med sjukgymnastisk behandling avses behandling som, efter remiss av läkare, ges av legitimerad sjukgymnast.

(Råd)

### **Sjukhusvård**

#### **6 §**

Sjukhusvård ersätts av arbetsgivaren med högst 70 kronor för varje vård dag.

### **Läkemedel**

#### **7 §**

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

### **Sjukvård m.m. under tjänstgöring utomlands**

#### **8 §**

Om arbetstagaren insjuknar vid tjänsteresa och förrättning utomlands, ersätter arbetsgivaren skäligen och om möjligt styrkta kostnader för sjukvård, tandvård och läkemedel.

# 13 kap. Särskilda villkor

## Innehav av flera anställningar

### Uppllysning

Löneavdrag vid ledigheter enligt 1 – 6 §§ detta kapitel görs enligt 6 kap. Löneavdrag.

## Grundregler

### 1 §

Den som har en anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning. Detta gäller dock endast under de villkor som anges i 2 – 5 §§.

Med anställning avses även vikariat.

En arbetstagare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om han enbart hade den sistnämnda anställningen.

(Råd)

## Ledighet ska beviljas

### 2 §

Den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år<sup>42</sup>, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger kan längre ledighet beviljas.

Första stycket gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till avgångsförmåner enligt förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren minst lika lång tid i förväg som motsvarar arbetstagarens uppsägningstid, dock högst två månader.

<sup>42</sup> Tidsbegränsningen, som infördes att gälla fr.o.m. den 1 januari 2011, avser inte ledighet för att inneha sådan anställning som får tidsbegränsas för längre tid än två år enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd (upphävd 2011-01-01) och motsvarande bestämmelser.

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen.

(Råd)

### **Ledighet kan beviljas**

#### **3 §**

Även i andra fall än som anges i 2 § får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning, om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

### **Ledighet för sakkunniga i regeringskansliet**

#### **4 §**

Den som har en anställning tills vidare får utan särskilt beslut vara ledig för att ha en anställning som sakkunnig i Regeringskansliet för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt.

### Protokollsanteckning

Parterna vill framhålla vikten av att en arbetsgivare ges möjlighet att planera sin verksamhet. Parterna rekommenderar därför att anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och den avlämnande myndigheten.

### **Ledighet för vissa domare**

#### **5 §**

Bestämmelserna i 2 och 3 §§ gäller inte för följande arbetstagare, nämligen

- rådman eller hyresråd som är anställd med tidsbegränsad anställning
- justitiesekreterare,
- hovrättsassessor, hovrättsfiskal
- kammarrättsassessor, kammarrättsfiskal
- tingsfiskal eller
- förvaltningsrättsfiskal.

För dessa arbetstagare gäller i stället att de får vara lediga för att ha en annan anställning endast om arbetsgivaren<sup>43</sup> medger det.

### Övergångsbestämmelser

Den som före den 1 juli 2001 har påbörjat ledighet för att ha en anställning som angavs i tidigare 1 kap. 9 § har rätt till fortsatt ledighet enligt detta besluts lydelse. Ledigheten upphör dock omedelbart om arbetstagaren på egen ansökan eller begäran får en annan ny anställning.

## **Ledighet för att vara ledamot av riksdagen**

### **6 §**

En arbetstagare har rätt att utan särskilt beslut vara ledig utan lön för uppdrag som ledamot av riksdagen från och med den dag han/hon tillträder uppdraget och till och med den dag han/hon lämnar uppdraget.

Arbetstagaren ska snarast informera arbetsgivaren om uppdraget och den tid detta omfattar. Arbetstagaren har rätt att göra avbrott i ledigheten för att arbeta i sin anställning. Om arbetstagaren vill utnyttja denna rätt ska han/hon informera arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren avbryta ledigheten tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot underrettelsen.

## **Avvikande anställningsformer**

### **Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall**

#### **7 §**

Arbetsgivaren och en arbetstagare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 4 - 13 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation, där arbetstagaren är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagare för en begränsad tid anställs för arbetsuppgifter som väsentligt skiljer sig från de arbetsuppgifter, som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren, och som kräver en kompetens som inte redan finns hos arbetsgivaren.

---

<sup>43</sup> Med arbetsgivaren avses i detta fall regeringen.

Det förutsätts att syftet med överenskommelsen är att åstadkomma en annan avvägning mellan lön och andra anställningsvillkor än som följer av avtalet.

(Råd)

## **Lön vid omplacering, förflyttning**

### **Arbetstagare som omplacerats**

#### **8 §**

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning hos arbetsgivaren ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt innehar två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

### **Fullmaktshavare som förflyttats**

#### **9 §**

En arbetstagare, som med stöd av 8 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) har förflyttats till en anställning som normalt lönesätts lägre, ska i avlöningshänseende behandlas som innehavare av en anställning med samma lön som betalades i den tidigare anställningen.

## **Bisysslor**

### **Arbetshinderande bisyssla**

#### **10 §**

En arbetstagare är skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om och i vilken omfattning han har en bisyssla. Arbetsgivaren får dock begära en sådan uppgift endast om han anser att det finns anledning till detta med hänsyn till arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisysslan om arbetsgivaren anser att den inverkar hinderande på arbetet (arbetshinderande bisyssla).

(Råd)

## **Konkurrensbisyssla**

### **11 §**

Arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs- eller uppdrag-sverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom området för denna verksamhet. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagaren skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

## **Bisysseförbudet i LOA**

### Uppllysning

Utöver det som sägs i 10 och 11 §§ gäller bestämmelserna om bisysslor i 7 – 7 d §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 3 kap. 7 § Högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. 14-15 §§ Högskoleförordningen (1993:100).

(Råd)





# 14 kap. Uppsägning m.m.

## **Avgångsskyldighet**

### **1 §**

En arbetstagare är skyldig att avgå från sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

(Råd)

## **Uppsägning från arbetstagarens sida**

### **2 §**

Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller följande uppsägnings-tider.

<b>Anställningstid</b>	<b>Uppsägningstid</b>
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	2 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet.

En arbetstagare som är anställd med fullmakt eller konstitutorial har dock en uppsägningstid om sex månader.

Arbetsgivaren får medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter kortare uppsägningstid än den som framgår ovan.

## **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

### **3 §**

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider.

<b>Anställningstid</b>	<b>Uppsägningstid</b>
högst 1 år	1 månad
mer än 1 år	3 månader

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet.

I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd<sup>44</sup>.

### Upplysningar

Kompletterande reglering av uppsägningstider finns i 14 § Trygghetsavtalet.

(Råd)

## **Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning 4 §**

När en arbetstagare går över till en anställning hos en annan arbetsgivare ska han skriftligen säga upp sig från den tidigare anställningen, om han inte ska vara ledig från denna.

Det som sägs i första stycket gäller dock inte övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde (se bilaga 1).

(Råd)

## **Enskild överenskommelse 5 §**

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det får arbetsgivaren och arbetstagaren träffa enskild överenskommelse om annan uppsägningstid än som anges i 2 och 3 §§. Detta gäller dock inte arbetstagare som är anställda med fullmakt eller konstitutorial. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

### Anmärkning

Med särskilda skäl avses exempelvis det förhållandet att det skulle vara till väsentlig skada för verksamheten om arbetstagaren lämnade sin anställning redan efter den uppsägningstid som anges i avtalet.

---

<sup>44</sup> För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller andra stycket i dess äldre lydelse enligt 1982:80 LAS (övergångsbestämmelsen till 1996:1424).

# 15 kap. Utbetalning

## Månadsutbetalning

### 1 §

Individuell lön samt fasta och rörliga lönetillägg betalas ut per kalendermånad och på sådant sätt att arbetstagaren har tillgång till beloppet tidigast den tjugofemte och senast den sista dagen i den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

Följande undantag gäller dock.

- a) När den tjugofemte infaller på en lördag får utbetalningen göras den tjugofjärde.
- b) När midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller tjugofemte får utbetalningen i juni göras dagen före midsommarafton.
- c) I december får utbetalningen göras tidigast den tjugoförsta.

Om anställningen upphör före kalendermånadens utgång, får utbetalningen göras redan i samband med att anställningen upphör.

Arbetsgivaren får besluta att lönetillägg ska betalas ut först vid löneutbetalningen efter den kalendermånad som tillägen hänför sig till.

Arbetsgivaren får vidare besluta att löneavdrag ska göras först vid löneutbetalningen en senare månad än den som avdragen hänför sig till. Om löneavdrag inte kan göras enligt beslutet, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp som motsvarar löneavdragen.

Om en arbetstagare avlider och det till följd av bestämmelserna ovan har betalats ut för mycket avlöning, ska arbetsgivaren låta det bero vid den gjorda utbetalningen.

Bestämmelser om när semesterlön och semesterersättning ska betalas ut finns i 5 kap.

## **Ändrad lön enligt RALS-T**

### **2 §**

Ändrad lön som bestämts enligt RALS-T ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om ändrad lön träffades.

Löneförmåner som har betalats ut enligt de tidigare gällande bestämmelserna ska rättas till snarast och senast i samband med löneutbetalningen i den fjärde kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

## **Förskott**

### **3 §**

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att det finns synnerliga skäl för det, får lön och lönetillägg betalas ut tidigare än som anges i 1 §. Utbetalningen får dock inte gälla belopp som avser tid efter utbetalningsdagen.

#### Anmärkning

Bestämmelser om förskott på förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 10 kap. 10 §.

## **Andra utbetalningar**

### **4 §**

Andra utbetalningar enligt avtalet ska göras snarast möjligt på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

# 16 kap. Giltighetstid m.m.

## **Giltighetstid<sup>45</sup>**

### **1 §**

Avtalet följer RALS-T:s giltighetstid med ikraftträdande datum fr.o.m. den 1 juni 2013, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

### Uppllysning

Uppsägningstider för lokala avtal regleras enligt 2 kap. 5 § i detta avtal.

---

<sup>45</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19.



# Bilagor till Villkorsavtal-T

Arbetsgivarverket – Saco-S

- Bilaga 1, Myndighetsområden i vissa fall
- Bilaga 2, Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor
- Bilaga 3, Flyttersättning (har flyttats till 11 kap.)
- Bilaga 4, Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid eller koncentrerad tjänstgöring
- Bilaga 4 a, Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 §
- Bilaga 5, Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor
- Bilaga 6, Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet
- Bilaga 7, Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning (har utgått)
- Bilaga 8, Specialbestämmelser för läkare
- Bilaga 9, Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §





### Myndighetsområden i vissa fall

Vid tillämpningen av de bestämmelser som anges nedan sammanförs vissa myndigheter till myndighetsområden enligt denna bilaga.

- Villkor för flyttersättning enligt 11 kap. 1 §.
- Rätt till semesterersättning enligt 5 kap. 16 §.
- Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning enligt 14 kap. 4 §.

### Myndighetsområden

1. Regeringskansliet och utlandsmyndigheterna.
2. Domstolsverket, de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, arrendenämnderna, hyresnämnderna, och Rättshjälpsmyndigheten, Domarnämnden, Justitiekanslern, Arbetsdomstolen, Marknadsdomstolen, Patentbesvärsrätten, Diskrimineringsombudsmannen, Barnombudsmannen, och Konsumentombudsmannen.
3. Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten.

### Anmärkning

För rättsakkunniga utgör myndigheterna i punkterna 1-3 ett enda myndighetsområde.

4. Rikspolisstyrelsen, Statens kriminaltekniska laboratorium samt den lokala polisorganisationen.
5. Försvarsmakten samt, *såvitt gäller militära arbetstagare*, även Regeringskansliet (Försvarsdepartementet), Fortifikationsverket, Försvarexportmyndigheten, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Förvarshögskolan, Totalförsvarets forskningsinstitut, Totalförsvarets rekryteringsmyndighet och Inspektionen för strategiska produkter.



### Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

#### Tillämpningsområde

1 §

Denna förhandlingsordning gäller arbetstagare som omfattas av 4 kap. 26 § eller bilaga 5 till detta avtal.

#### Förhandling om nytt kollektivavtal

2 §

Parterna ska komma överens om ett nytt kollektivavtal om arbetstidsvillkor. Om berörda lokala parter inte har träffat ett sådant avtal senast tre månader efter det att part påkallat förhandling i frågan enligt 4 kap. 4 §, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, ska på parts begäran, en lokal arbetstidsnämnd utses.

#### Lokal arbetstidsnämnd

3 §

Den lokala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av parterna gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning.

Den lokala arbetstidsnämnden har att med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund lämna ett förslag till ett nytt lokalt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska en central arbetstidsnämnd utses, om lokal part så begär.

#### Central arbetstidsnämnd

Den centrala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av berörda centrala parter gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagarsidan. Den centrala arbetstidsnämnden ska fatta beslut med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund. Beslut i den centrala arbetstidsnämnden gäller som nytt lokalt kollektivavtal. Sådant beslut ska vara enhälligt.

Då opartisk ordförande anlitas enligt denna förhandlingsordning ska kostnaderna härför bäras av den part som begärt att en nämnd ska utses.

### **Annan förhandlingsordning**

4 §

Lokala parter kan komma överens om annan förhandlingsordning att tillämpas på lokal nivå.

### **Flyttersättning**

Bilaga 3 har flyttats till 11 kap.



### **Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid eller koncentrerad tjänstgöring**

#### **Schabloniserad modell**

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid gäller nedanstående schabloniserade modell med timberäknad sjuklön. Om lokalt avtal sluts om sjuklön under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring rekommenderar de centrala parterna att modellen används även för dessa. Modellen innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden fördelas lika på arbetsveckans samtliga dagar och att karensdagen därmed alltid beräknas till en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

#### **Löneavdrag<sup>46</sup>**

Löneavdrag görs för hela frånvarotiden enligt bestämmelserna i 6 kap. 4 § a).

#### **Schablonberäknad sjuklön**

Om en arbetsperiod (begränsningsperiod) med oregelbundna arbetstider sträcker sig över mer än en vecka, fastställs den genomsnittliga arbetstiden per vecka genom att antalet arbetstimmar i begränsningsperioden divideras med antalet veckor i perioden.

Vid beräkning av sjuklönens storlek skall karensdagen - uttryckt i timmar - alltid utgöra en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden. 80 procents timberäknad sjuklön betalas därefter för resterande arbetstimmar i sjuklöneperioden. I den timberäknade sjuklönen ska även ingå kompensation för sådana rörliga tillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Om arbetstagaren är frånvarande under endast en dag och antalet frånvarotimmar understiger det schabloniserade karensavdraget, görs avdrag endast för den faktiska frånvarotiden i timmar.

#### **Kvotberäknad timlön**

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska timlönen kvotberäknas enligt följande:

---

<sup>46</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-12-12.

$$\frac{40 \times b}{a} = c$$

$a$  = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

$b$  = timlönen i kronor beräknad som den aktuella lönen  
175

$c$  = kvotberäknad timlön i kronor

### Timberäkning av rörliga tillägg

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska summan av de rörliga tillägg som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret timberäknas enligt följande:

$$\frac{b}{a \times 52} = c$$

$a$  = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

$b$  = summan av de rörliga tillägg i kronor som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret

$c$  = timberäknade rörliga tillägg i kronor

### Exempel på timberäkning av rörliga tillägg vid ett årsbelopp om 10 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Beräkning av antal arbetstimmar/år (a x 52)	Årsbelopp rörliga tillägg (b)	Timbelopp rörliga tillägg (c)
40 timmar	40 x 52 = 2 080	10 000	4,81
38 timmar	38 x 52 = 1 976	"	5,06
36 timmar	36 x 52 = 1 872	"	5,34
34,25 timmar	34,25 x 52 = 1 781	"	5,61

### A: Oregelbunden arbetstid, kvotberäknad timlön vid en aktuell månadslön om 25 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b)	Kvotberäknad timlön (b x kvot)
40 timmar	40 : 40	1	142,86	142,86
38 timmar	40 : 38	1,05		150,00
36 timmar	40 : 36	1,11		158,57
34,25 timmar	40 : 34,25	1,17		167,15



### Exempel A.1

En arbetstagare arbetar heltid med oregelbunden arbetstid förlagd så att han vecka 1 arbetar 14 timmar på måndagen och 8 timmar på tisdagen samt 14 timmar på fredagen och 8 timmar på lördagen. Vecka 2 är arbetstiden förlagd så att han arbetar 8 timmar fr.o.m. måndagen t.o.m. torsdagen och 4 timmar på fredagen. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är 40 timmar (44 timmar plus 36 timmar dividerat med 2). Arbetstagaren blir sjuk och är frånvarande från arbetet måndag och tisdag i vecka 1. Sjukavdrag och sjuklön för frånvarotiden (22 timmar) beräknas enligt följande:

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 22 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar  $40:5 = 8$  timmar

Kvotberäknad timlön beräknas, kvoten är 1.

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för  $22 - 8 = 14$  timmar.

### Exempel A.2

En arbetstagare med oregelbunden arbetstid har en genomsnittlig veckoarbetstid om 36 timmar förlagd enligt treveckorsschema:

Vecka	Mån- dag	Tis- dag	Ons- dag	Tors- dag	Fre- dag	Lör- dag	Sön- dag	Vecko- arbetstid
1	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30	-	-	35.30
2	-	7.30	7.30	6.30	7.30	-	-	29.00
3	-	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30	7.50	43.20

Arbetstagaren insjuknar måndag vecka 1 och är frånvarande på grund av sjukdom i två veckor.

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64.30 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar  $36:5 = 7,2$  timmar

Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är 1,11.

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för  $35,5 + 29 - 7,2 = 57,3$  timmar.

### Exempel A.3

Arbetstagaren i exemplet ovan hade rörliga lönetillägg året före insjuknandeåret om totalt 15 000 kr.

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64,30 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar  $36:5 = 7,2$  timmar

Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är 1,11.

Timberäkning av rörliga tillägg:  $15\ 000\text{ kr} : 36 \times 52 = 8,01\text{ kr/timme}$

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön plus

80 procent av timberäknade rörliga tillägg och betalas för

$35,5 + 29 - 7,2 = 57,3$  timmar.

### B: Koncentrerad tjänstgöring, kvotberäknad timlön vid en månadslön om 25 000 kr vid heltid<sup>47</sup>

Genomsnittlig veckoarbetstid (a) procent av heltid	Aktuell lön x % x 25 000	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b) (lön:175)	Kvotberäknad timlön (timlön x kvot)
40 timmar (100 %)	25 000	40 / 40	1,00	142,86	142,86
32 timmar (80 %)	20 000	40 / 32	1,25	114,29	142,86
24 timmar (60 %)	15 000	40 / 24	1,67	85,71	142,86
20 timmar (50 %)	12 500	40 / 20	2	71,43	142,86
16 timmar (40 %)	10 000	40 / 16	2,5	57,14	142,86

### Exempel B.1

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

En arbetstagare arbetar halvtid med koncentrerad arbetstidsförläggning. Arbetstiden är förlagd till 8 timmar på måndagar och onsdagar

<sup>47</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2012-12-19, 2013-10-15 samt 2013-12-12.

samt 4 timmar på torsdagar. Arbetstagaren har alltså en genomsnittlig arbetstid på 20 timmar per vecka. Arbetstagaren blir sjuk måndag vecka 1 och är sedan sjuk hela veckan.

Timavdrag görs för 20 timmar vilket blir  $20 \cdot (12500/175) \cdot (40/20) = 2\ 857$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $20/5 = 4$  timmar

Sjuklön betalas för  $20-4 = 16$  timmar

Sjuklönen betalas för 16 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir  $16 \cdot 142,86 \cdot 0,8 = 1\ 829$  kr

### Exempel B.2

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

Samma arbetstagare som i B.1 blir sjuk och är frånvarande från arbetet på måndag vecka 1.

Timavdrag görs för 8 timmar vilket blir  $8 \cdot (12500/175) \cdot (40/20) = 1\ 143$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $20/5 = 4$  timmar

Sjuklön betalas för  $8-4 = 4$  timmar

Sjuklönen betalas för 4 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir  $4 \cdot 142,86 \cdot 0,8 = 457$  kr

### Exempel B.3

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

*OBS! at arbetar 6 av de 8 timmarna på måndag*

Samma arbetstagare som i B.1 insjuknar på måndag vecka 1 och lämnar arbetsplatsen efter 6 timmars arbete och är därefter sjuk resten av veckan.

Timavdrag görs för 14 timmar vilket blir  $14 \cdot (12500/175) \cdot (40/20) = 2\ 875$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $20/5 = 4$  timmar

Sjuklön betalas för  $14-4 = 10$  timmar

Sjuklönen betalas för 10 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir  $10 * 142,86 * 0,8 = 1143$  kr

#### Exempel B.4

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

*OBS! at arbetar 6 av de 8 timmarna på måndag*

Samma fall som i B.3 men arbetstagaren tillfrisknar och är åter på arbetsplatsen på onsdag vecka 1.

Timavdrag görs för 2 timmar vilket blir  $2 * (12500/175) * (40/20) = 286$  kr

Sjuklön beräknas inte i detta fall då det schablonberäknade karensavdraget ( $20/5 = 4$  timmar) blir större än antal timmar för sjukfrånvaron.

#### Exempel B.5

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	10	10	10	10				40
Vecka 2	10	10	10	10				40

En arbetstagarer arbetar koncentrerad heltid med en veckoarbetstid om 40 timmar, fördelad på 10 timmar per dag, måndag – torsdag varje vecka. Arbetstagarer blir sjuk onsdag vecka 1 och är sjuk till och med måndag vecka 2. Arbetstagarer hade rörliga tillägg året före insjuknandeåret om totalt 27 000 kr.

Timavdrag görs för 30 timmar och blir  $30 * (25000/175) * (40/40) = 4286$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $40/5 = 8$  timmar

Sjuklön betalas för  $30-8 = 22$  timmar

Sjuklönen betalas för 22 timmar och utgör 80 procent av timlönen plus 80 procent av timberäknade rörliga tillägg vilket blir:

$22 * ( (142,86 * 0,8) + ( (27000 / (40 * 52) ) * 0,8) ) = 22 \text{ tim} * (114,288 \text{ kr} + 10,38 \text{ kr}) = 2743$  kr

### **Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 §**

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning<sup>48</sup> och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 § görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs avdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda avdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt avdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen betalas sjukpenningtillägg på vanligt sätt.

---

<sup>48</sup> T.o.m. den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.



### **Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor**

#### Uppllysning

Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas.

#### **Till 1 kap. Inledande bestämmelser**

#### Uppllysning

Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas

#### **Bisysslor**

#### Uppllysning

Utöver det som sägs i 13 kap. 10 och 11 §§ gäller bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet.

#### **Till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar**

#### **Arbetstid för lärare, doktorander m.fl.**

#### **Tillämpningsområde**

1 §

Bestämmelserna i 2 - 7 §§ gäller för lärare.

#### **Ersätter arbetstidsreglerna i 4 kap.**

2 §

Bestämmelserna i 3 - 6 §§ ersätter bestämmelserna i 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar. Dock gäller 4 kap. 1-3 §§.

#### **Årsarbetstid**

3 §

Den totala årsarbetstiden<sup>49</sup> för lärare är 1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar.

<sup>49</sup> Årsarbetstiden är genomsnittsbäknad med utgångspunkt från bestämmelserna i 4 kap. 6 - 7 §§.

1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar.  
1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

### **Arbetstidens fördelning**

4 §

Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Sådant avtal gäller tills vidare under Villkorsavtal-T:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid. Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt, att skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

Fördelningen ska ske i ett flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för kompetensutveckling, såsom att följa forskningen. I vetenskapligt kompetenta lärares uppgifter ska normalt ingå forskning. Lärare inom konstnärlig verksamhet ska normalt ges utrymme för konstnärligt utvecklingsarbete. Särskild hänsyn ska tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller för ansvar som huvudhandledare eller biträdande handledare för studerande i forskarutbildningen.

Om de lokala parterna inte kommer överens om ett avtal om arbetstidens fördelning ska frågan överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagersidan. De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

### **Samråd med den enskilde läraren**

5 §

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter, innefattande undervisning, handledning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete såsom ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.



Vid fastställande av arbetsuppgifterna omfattning och fördelning ska hänsyn tas till lärarens undervisningsförmåga och till förmågan att utföra forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt till respektive arbetsuppgifters finansieringsförutsättningar. När en förändring av arbetsuppgifterna är påkallad ska hänsyn tas till den enskilde lärarens önskemål. Lärare som i huvudsak har undervisningsuppgifter ska inte åläggas mer sådana uppgifter än vad som angetts i den generella reglering som tidigare gällt för den som innehade sådan anställning.

Lokalt avtal ska träffas om vad som ska gälla om lärare arbetar utöver fastställd plan.

### **Beslut om tjänstgöringschema/plan**

6 §

Lärares tjänstgöringschema/plan fastställs av arbetsgivaren.

Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringschema/plan ska berörd lokal arbetstagarorganisation underrättas. Påkallar berörd arbetstagarorganisation förhandling i frågan inom fem arbetsdagar gäller följande bestämmelser. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna paragraf eller om förhandling inte begärts inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Denna förhandlings- och informationsskyldighet ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

## **Till 5 kap. Semester**

### **Semesterns förläggning**

7 §

Utöver det som följer av semesterlagen ska i fråga om semesterns förläggning följande gälla.

Semester för lärare förutsätts normalt förläggas under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid.

## Jour- och beredskapstillägg för veterinärer vid SLU

8 §

För veterinär vid Sveriges lantbruksuniversitet ska följande gälla.

1. För jour och beredskap har en arbetstagare gottgörelse i form av arbetsbefrielse under fastställd arbetstid med följande andel av den tid under jouden respektive beredskapen, då han inte fullgör tjänstgöring.

<b>När arbetstagaren har ålagts</b>	<b>Från kl. 08.00 vardag före sön- eller helgdag till kl. 08.00 vardag efter sön- eller helgdag</b>	<b>Annan tid</b>
jour	1/2	1/4
beredskap i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken han kan nå med telefon och från vilken han snabbt kan nå arbetsplatsen	1/5	1/10

2. Arbetsbefrielsens förläggning bestäms efter samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagare, som vid utgången av mars inte har haft den arbetsbefrielse som han enligt punkt 1 har blivit berättigad till under det närmast föregående kalenderåret, har för varje felande timme i stället kontant ersättning med belopp motsvarande 1/165 av den för honom vid heltidstjänstgöring gällande månadslönen.

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren medge att arbetsbefrielse får förläggas till tid efter utgången av mars. Detta gäller dock inte en arbetstagare som är lärare, assistent eller amanuens och inte heller en arbetstagare som är förordnad som korttidsvikarie på klinikveterinärtjänst.

### Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet

#### Ferielöneavdrag

##### 1 §

Om en arbetstagare, som har ferier, under terminstid har hel eller partiell ledighet utan lön sammanlagt mer än 45 dagar av ett och samma läsår (motsvarande), ska han på grund härav under sådan del av ferierna som inte enligt 3 § utgör semester ha motsvarande ledighet utan lön i sådan omfattning, att antalet avdragsdagar under ferierna förhåller sig till antalet avdragsdagar över 45 under terminstid som ferierna till den övriga delen av året; uppkommer brutet dagantal, ska avrundning ske till närmast lägre hela dagantal. Med semester avses härvid inte obetald semester. Det som nu har sagts om terminstid skall, i fråga om skola där lästiden inte är terminsindelad, gälla däremot svarande tid.

Ferielöneavdrag får dock inte göras på dag som lärare fullgör arbete utanför skolans läsår.

Tabell för beräkning av ferielöneavdrag finns i underbilaga 1.

##### 2 §

Det som sägs i 1 § gäller dock inte ledighet utan lön av följande anledningar, nämligen

- a) ledighet för offentligt uppdrag,
- b) ledighet för tjänstgöring i totalförsvaret när dagpenning utges,
- c) ledighet för barns födelse eller för vård av sådant adoptivbarn eller i adoptionssyfte mottaget fosterbarn som inte har fyllt tio år, när föräldrapenning motsvarande endast lägstanivån utgår,
- d) ledighet för vård av barn under tid, för vilken tillfällig föräldrapenning utgår,
- e) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag,
- f) ledighet för uppehållande av annan statligt reglerad anställning än anställning som timlärare,

g) ledighet för genomgång av utbildning avsedd för lärare då ersättning utgår enligt bestämmelser som har meddelats av regeringen

h) ledighet för barns födelse eller för vård av adoptivbarn när föräldrapenningtillägg utgår.

## **Semester**

### 3 §

För lärare, som har ferier, ska semestern inräknas i ferierna. Semestern ska dock inte inräknas i sådan del av ferien då vikariat på skolledartjänst fullgörs.

## Protokollsanteckning

Om vikariat på anställning som skolledare fullgörs under vikariens tjänstgöringsfria tid ankommer det på arbetsgivaren att se till, att vikarien bereds semester enligt bestämmelserna i semesterlagen och i detta avtal och med iakttagande av att semestern ska förläggas till den tjänstgöringsfria tiden.

### 4 §

Bestämmelsen i 5 kap. 13 § gäller inte lärare som har ferier.

## **Arbetstid för lärare vid Specialpedagogiska skolmyndigheten och sameskolorna<sup>50</sup>**

### 5 §

För lärare vid Specialpedagogiska skolmyndigheten och sameskolorna gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om parterna inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal ska "Lokalt arbetstidsavtal för arbetstagare som är lärare" gälla. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

## **Arbetstid för lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande**

### 6 §

För lärare vid nationellt centrum för flexibelt lärande gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om. Om lokala parter inte enas vid en förhandling om ändring av ett sådant uppsagt kollektivavtal

---

<sup>50</sup> Ändrad lydelse enligt förhandlingsprotokoll 2013-10-15.

ska ALFA, bilaga 6, 17 – 25 §§ i dess lydelse den 31 mars 1998 gälla. Ett sådant avtal anses vara slutet med stöd av ALFA.

## Underbilaga 1 (till bilaga 6)

### Tabell för beräkning av ferielöneavdrag

Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under läsåret	Antal dagar med hel eller partiell ledighet utan lön under ferietid
1 – 48	0	164 – 166	36
49 – 51	1	167 – 170	37
52 – 54	2	171 – 173	38
55 – 58	3	174 – 176	39
59 – 61	4	177 – 180	40
62 – 64	5	181 – 183	41
65 – 68	6	184 – 186	42
69 – 71	7	187 – 189	43
72 – 74	8	190 – 193	44
75 – 77	9	194 – 196	45
78 – 81	10	197 – 199	46
82 – 84	11	200 – 203	47
85 – 87	12	204 – 206	48
88 – 91	13	207 – 209	49
92 – 94	14	210 – 212	50
95 – 97	15	213 – 216	51
98 – 100	16	217 – 219	52
101 – 104	17	220 – 222	53
105 – 107	18	223 – 226	54
108 – 110	19	227 – 229	55
111 – 114	20	230 – 232	56
115 – 117	21	233 – 236	57
118 – 120	22	237 – 239	58
121 – 124	23	240 – 242	59
125 – 127	24	243 – 245	60
128 – 130	25	246 – 249	61
131 – 133	26	250 – 252	62
134 – 137	27	253 – 255	63
138 – 140	28	256 – 259	64
141 – 143	29	260 – 262	65
144 – 147	30	263 – 265	66
148 – 150	31	266 – 268	67
151 – 153	32	269 – 272	68
154 – 156	33	273 – 275	69
157 – 160	34	276 – 278	70
161 – 163	35	279 – 280	71

### **Kvotberäknad semester för arbetstagare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning**

Bilaga 7 har utgått. Bestämmelserna införda i 5 kap 10 §.





### Specialbestämmelser för läkare

Denna bilaga gäller sådana arbetstagare för vilka Läkaravtalet tillämpades den 30 september 2004 om inte annat framgår av detta avtal.

Följande kompletterar eller ersätter Villkorsavtal-T:s huvudbestämmelser:

#### 3 kap. Lön

2 § kompletteras med:

Lönen består också av i förekommande fall befattningsarvode och gottgörelse för särskild arbetstid.

#### 4 kap. Arbetstid

Ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg får regleras i lokala avtal.

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska de centrala bestämmelser om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som gällde enligt Läkaravtalet den 30 september 2004 gälla som lokalt avtal vid berörda myndigheter. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

Oavsett vad som sägs i andra stycket ska ett lokalt avtal om avvikelser från de centrala bestämmelserna i Läkaravtalet om ersättning i vissa fall, ersättning för särskild arbetstid, fridagskompensation, jourtillägg och beredskapstillägg som var slutet med stöd av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal vid detta avtals ikraftträdande.

#### 5 kap. Semester

I 3 § tillkommer:

För arbetstagare som är anställd och tjänstgör vid röntgenavdelning eller radioterapiavdelning (motsvarande) utgör årssemestern lägst 35 dagar. Har arbetstagare tjänstgjort fem år vid sådan avdelning i statlig eller annan anställning utgör årssemestern för denne 42 dagar.

## 9 kap. Lön under ledighet i övrigt

I 2 § tillkommer:

Skäl: Deltagande i SK-kurs. Tid: Den tid som behövs.

## 13 kap. Bisysslor

I 10 § tillkommer:

En arbetstagarare får inte inom sjukvårdsinrättningen eller myndigheten utöva enskild läkarverksamhet.

## Bilaga 5

Om lokala parter inte överenskommer om annat, ska när det gäller lärare vid medicinsk fakultet vars anställning är förenad med läkartjänst inom sjukvårdsorganisationen de bestämmelser om arbetstid som gällde dagen innan detta avtal trädde i kraft gälla som lokalt avtal. Sådant lokalt avtal ska anses vara slutet med stöd av detta avtal och har samma giltighetstid och uppsägningstid som detta avtal om inte lokala parter enas om kortare tid.

## Övrigt

Tillkommer: Särskilda anställningsvillkor för vissa läkare:

*Befattningsarvode* ska vid beräkning av pensionsgrundande lön anses som andra kontanta avlöningsförmåner i anställningen enligt 13 §, punkt 2, PA 03.

*Ersättning för intyg*: Inom ramen för den öppna vården eller verksamheten inom myndigheten ska läkare utan särskild ersättning tillhandagå allmänheten med sådana på undersökning grundade utlåtanden och intyg som utfärdas i omedelbar anslutning till undersökningen. För sådana utlåtanden och intyg som utfärdas av läkare på grundval av journaler och andra handlingar får läkare, utan hinder av detta avtal, ta ut särskild ersättning av uppdragsgivaren. Läkare som med stöd av författningar eller andra bestämmelser förordnas att utföra undersökningar och i anledning härav utfärda utlåtanden och intyg får utan hinder av detta avtal uppbära ersättning härför av förordnande myndighet eller den som anges i bestämmelsen. Utfärdande av intyg för vilket ersättning utgår ska ske på annan tid än fastställd arbetstid.

## **Övergångsbestämmelser**

Ett lokalt kollektivavtal som har slutits med stöd av Läkaravtalet och ägde giltighet den 30 september 2004 ska vid detta avtals ikraftträdande äga fortsatt giltighet och anses vara slutet med stöd av detta avtal om inte något annat framgår av detta avtal.



### Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §

De lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 § återges nedan.

2 § (...) Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte (...) inom offentlig verksamhet – som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten – för arbete som är speciellt för verksamheten och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

10 § (...) Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 b § Den sammanlagda arbetstiden<sup>51</sup> under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

---

<sup>51</sup> Parternas kommentar: Med den sammanlagda arbetstiden avses ordinarie arbetstid, mertid, övertid och jourtid enligt nu gällande rättspraxis.

13 § Alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

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

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

3 § (...) Undantag (...) får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.





# Utdrag från 4 kap. Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, i sin lydelse 2013-06-01

## **Gemensamma grunder för arbetstid**

### **Arbetstidens förläggning**

#### **3 §**

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetsfkrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

#### **Anmärkning**

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

#### **Övriga arbetstidsvillkor**

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värde som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveck-

ling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds av kompensation i olika former genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

## **Lokal förhandling om arbetstidsvillkor**

### **4 §**

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsfjvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsfbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter eller Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

# Arbetsgivarnyckel till Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 1 kap. 2 § Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S. Föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat enligt förordning (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel.

## **1. En centralmyndighet är arbetsgivare**

Befogenhet som tillkommer arbetsgivaren i avtalet ska utövas av en centralmyndighet, om inte något annat följer av punkterna 2 och 4.

Med centralmyndighet avses

- en myndighet under regeringen, eller motsvarande, om inte något annat anges nedan,
- den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet och kommittéerna,
- Domstolsverket beträffande de allmänna domstolarna, de allmänna förvaltningsdomstolarna, hyres- och arrendenämnderna och Rättshjälpsmyndigheten,
- Rikspolisstyrelsen beträffande dels polisväsendet, dels Statens kriminaltekniska laboratorium,
- universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),
- i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse etc.) som frågan närmast rör, men om myndigheten lyder under en annan myndighet avses den överordnade myndigheten.

## **2. En underlydande myndighet är arbetsgivare**

En centralmyndighet får besluta att arbetsgivarens befogenhet enligt avtalet ska utövas av en underlydande myndighet (motsvarande).

## **3. För icke-obligatoriska myndigheter gäller följande**

För icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket avses den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren är anställd. I det fall medlemskapet omfattar en koncern, utövar moderorganisationen arbetsgivarens befogenhet om det följer av denna organisations interna ordning.

I det fall medlemskapet för icke-obligatoriska medlemmar omfattar en koncern där moderorganisationen utövar arbetsgivarens befogenhet, kan moderorganisationen besluta att befogenheten istället ska utövas av den underställda organisationen.

#### **4. Arbetsgivarverket är arbetsgivare**

Arbetsgivarens befogenheter vid tillämpning av 2 kap. 3 § i avtalet utövas av Arbetsgivarverket, om inte Arbetsgivarverket beslutar något annat för en viss myndighet.

# Förhandlingsprotokoll till Villkors-avtal-T

Arbetsgivarverket – Saco-S

- Förhandlingsprotokoll 2012-09-04, Slutande av avtal om anställningsvillkor
- Bilaga 3 till förhandlingsprotokoll 2012-10-25, Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal
- Förhandlingsprotokoll 2012-12-19, Justeringar i Villkorsavtal-T
- Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2012-12-19, Justeringar i Villkorsavtal-T
- Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll 2013-10-04, Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal
- Förhandlingsprotokoll 2013-10-15, Rättelser i Villkorsavtal-T
- Förhandlingsprotokoll 2013-12-12, Ändrad reglering av sjuklöneperioden och dithörande frågor i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S
- Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll 2013-12-12, Ändrad reglering av sjuklöneperioden och dithörande frågor i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S



## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagersidan:* Saco-S

# Slutande av avtal om anställningsvillkor

## 1 §

I förhandlingsprotokoll 2010-10-25 till RALS 2010-T mellan Saco-S och Arbetsgivarverket var parterna överens om att under 2011 slutföra översynen av ALFA-T:s struktur och innehåll.

## 2 §

Som ett resultat av översynen är parterna överens om de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parterna är vidare överens om att ändra namnet på avtalet från ALFA-T till Villkorsavtal-T i samband med att ändringarna i anställningsvillkoren träder i kraft.

Avtal 2004-11-15 om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands, upphör att gälla för de arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal-T i samband med att ändringarna ovan träder i kraft, eftersom bestämmelserna i sagda reseavtal har införts i Villkorsavtal-T.

## 3 §

Parterna är överens om att översynen inte primärt har syftat till några materiella förändringar. Avtalet har strukturerats på ett nytt sätt och tydligare definitioner har gjorts av ingående begrepp i syfte att förtydliga innebörden, uppnå en större enhetlighet och göra avtalet mera överskådligt.

Enklare grundprinciper avseende lön vid olika typer av frånvaro har införts genom att en enhetlig modell för löneavdrag används oavsett orsaken till frånvaron. Den lön som betalas vid viss frånvaro från arbetet regleras i bestämmelser om lön under sjukfrånvaro, lön under föräldraledighet samt lön under ledighet i övrigt. De mindre skillnader i utfallet som kan uppstå för en individ på grund av de nya beräkningsmetoderna eller de övriga ändringar som gjorts i avtalet, är enligt parternas mening inte att anse som materiella skillnader.

Bestämmelserna i Villkorsavtal-T om ersättning vid tjänsteresa och förrättning har kompletterats med bestämmelser om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands från avtalet om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands. Villkorsavtal-T har därmed tydligare kopplats till Inkomstskattelagens bestämmelser om avdragsgilla kostnader vid tjänsteresa och dessa bestämmelser har därför samlats i ett eget kapitel. Som en konsekvens av detta ligger bestämmelser om flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa i ett annat kapitel.

Ovanstående förändringar redovisas i bilaga 2 i en s.k. översättningsnyckel.

#### 4 §

Om ett lokalt avtal som är träffat med stöd av ALFA-T hänvisar till en bestämmelse i ALFA-T som har flyttats till ett nytt kapitel i Villkorsavtal-T eller har fått en ny paragrafnumrering i Villkorsavtal-T, ska detta i sig inte föranleda någon förändrad lokal tillämpning. Tolkningsfrågor som kan uppstå med anledning av detta ska hanteras i ljuset av att de centrala parterna inte har syftat till några materiella förändringar.

Lokala parter kan tillsammans vända sig till centrala parter för att söka stöd och råd vid sådana tolkningsfrågor.

Lokala kollektivavtal ska dock anpassas till det nya avtalet senast den 1 oktober 2013 så att även de lokala kollektivavtalen utgår från systemet med enhetlig modell för löneavdrag och lönetillägg.



Centrala parter vill peka på att utgångspunkten för den lokala anpassningen ska vara en ren administrativ revidering utan krav på materiella förändringar i övrigt.

5 §

Parterna har i förenklingssyfte lagt möjligheten till avvikelser från Villkorsavtal-T genom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser i kapitel 2 och tagit bort motsvarande reglering från andra kapitel. Parterna har dock inte syftat till några materiella förändringar vad avser avtalets dispositivitet för lokala parter. Förändringen innebär därmed varken en utvidgning eller begränsning av avvikelse från Villkorsavtal-T jämfört med ALFA-T.

6 §

Detta avtal sluts inom ramen för RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S. ALFA-T byter namn till Villkorsavtal-T samtidigt som ändringarna träder i kraft den 1 april 2013.

Om parterna under avtalsrörelsen 2012 yrkar på ändringar i ALFA-T ska dessa yrkanden anses gälla motsvarande bestämmelser i Villkorsavtal-T när parterna undertecknat denna överenskommelse.

*Vid protokollet*

Cajsa Linder

*Justerat den*  
Arbetsgivarverket

*Justerat den*  
Saco-S

Monica Dahlbom

Robert Andersson



# Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T) respektive Villkorsavtal-T

Parterna är överens om att i ALFA-T med giltighet från och med den 1 oktober 2012 respektive, Villkorsavtal-T med giltighet från och med den 1 april 2013 göra följande tillägg och ändringar.

## **1 §**

1 kap. ALFA-T, från och med den 1 april 2013 1 kap. Villkorsavtal-T, tillförs en ny paragraf 1 med följande lydelse:

### 1 §

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål.

Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser.

Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.

## 2 §

Nuvarande 1 kap. 1 § ALFA-T, från och med den 1 april 2013 1 kap. 1 § Villkorsavtal-T, ändras till 1 kap. 1a § och tillförs ett nytt sista stycke, med följande lydelse:

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från 1 kap. 1a § andra stycket andra punkten, i enskilda fall träffa överenskommelse om att tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis för arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser om kraven i övrigt enligt avtalet är uppfyllda. Motsvarande gäller även tillämpningen av bestämmelser i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.

## 3 §

4 kap. 3 § andra stycket ALFA-T, från och med den 1 april 2013 4 kap. 3 § andra stycket Villkorsavtal-T, tillförs en anmärkning enligt följande:

### Anmärkning

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

## 4 §

5 kap. 12 § ALFA-T, från och med den 1 april 2013 5 kap. 12 § Villkorsavtal-T, tillförs tre nya stycken med följande lydelse:

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av Föräldraledighetslagen, oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitade barnomsorgen inte

längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Andra stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

## **5 §**

5 kap. 13 § tredje stycket ALFA-T, från och med den 1 april 2013 5 kap. 14 § tredje stycket Villkorsavtal-T, ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2013 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1250 kronor och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.



## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagersidan:* Saco-S

# Justeringar i Villkorsavtal-T

## 1 §

Villkorsavtal-T i lydelse från och med 2013-04-01 enligt förhandlingsprotokoll 2012-09-04 innehåller några mindre oklarheter i avtalstexten som behöver justeras. Det rör främst arbetstagare som har koncentrerad tjänstgöring i kombination med ytterligare frånvaro. Oklarheten i avtalet rör dels hur grundavdraget ska hanteras för vissa grupper som har koncentrerad tjänstgöring, dels hur ytterligare frånvaro ska hanteras för dessa samt hur tilläggen ska beräknas i vissa fall.

## 2 §

Mot bakgrund av ovanstående är parterna överens om att göra ett antal justeringar i Villkorsavtal-T enligt bilaga 1.

## 3 §

För att underlätta lönesystemleverantörernas implementering av förändringarna är parterna vidare överens om att flytta fram datum för ikraftträdande av Villkorsavtal-T i sin helhet inklusive de ändringar som parterna nu är överens om samt ändringar och tillägg enligt förhandlingsprotokoll 2012-10-25 till RALS 2010-T, till den 1 juni 2013.

*Vid protokollet*

Cajsa Linder

*Justerat den*  
Arbetsgivarverket

*Justerat den*  
Saco-S

Monica Dahlbom

Robert Andersson



# Ändringar i Villkorsavtal-T

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal-T. Villkorsavtal-T i sin helhet inklusive de ändringar som parterna nu är överens om, ska träda i kraft från och med den 1 juni 2013.

## 1 §

1 kap. 2 §, definitionen av Koncentrerad tjänstgöring ska ha följande lydelse:

Koncentrerad tjänstgöring	Avser arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A. Koncentrerad tjänstgöring innebär att en arbetstagares (oavsett heltids- eller deltidssarbete) arbetstid är förlagd så att antalet arbetsdagar i en vecka eller i genomsnitt för en vecka normalt understiger fem.
---------------------------	--

## 2 §

Noten till 5 kap. 10 § ska ha följande lydelse:

Bestämmelserna gäller såväl heltids- som deltidssarbete arbetstagare. Bestämmelsen omfattar även föräldralediga 1-4 dagar/vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd.

## 3 §

6 kap. 2 §: stycket med rubriken Upplysning ska flyttas upp och läggas direkt under stycket som börjar med "Om ledigheten endast omfattar en viss del av arbetstiden....." Upplysningen ska ha följande lydelse:

### Upplysning

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst 4 dagar per vecka görs arbetsdagsavdrag enligt 7 § och 2 § b).

6 kap. 3 § a) punkt 3 inklusive Anmärkning, ska ha följande lydelse:

3. För arbetstagare som har koncentrerad tjänstgöring (1 kap. 2 §) ska arbetsdagsavdraget vid sjukfrånvaro eller annan frånvaro kvotberäknas enligt 2 § c). Detta gäller för såväl heltidsarbetande som deltidsarbetande arbetstagare samt arbetstagare med del-pension.

**Anmärkning:** Partiell föräldraledighet som är förlagd till 1-4 dagar per vecka är inte koncentrerad tjänstgöring i avtalets mening. Avdrag vid ytterligare frånvaro görs därför enligt punkt 1 ovan, (2 § b)) för de tillkommande lediga dagarna och avdraget ska inte kvotberäknas. Se även 7 § nedan.

6 kap. 7 § ska ha följande lydelse:

Vid regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka, under mer än fyra kalenderveckor i följd, görs arbetsdagsavdrag enligt 2 § b) ovan. Detta gäller dock endast om den totala frånvaron tillsammans med annan ledighet, inte överstiger 5 arbetsdagar i följd.

Som underlag för aktuell lön vid beräkning av sjukpenningtillägg och tillägg vid tillfällig föräldrapenning för en sådan föräldraledig arbetstagare, utgörs den aktuella lönen vid beräkning av tilläggen av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. Se 7 kap. 6 § samt 8 kap. 5 §.

#### **4 §**

7 kap. 4 §, stycket med rubriken Aktuell arbetsdagslön i vissa fall ska ha följande lydelse:

#### **Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall**

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 och 7 a §§) utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjuklön av den fasta lönen utan avdrag för föräldraledigheten. (Sjuklön betalas bara ut för de dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.)

7 kap. 6 §, stycket med rubriken Aktuell arbetsdagslön i vissa fall ska ha följande lydelse:

### **Aktuell kalenderdagslön för föräldralediga i vissa fall**

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), utgörs den aktuella lönen vid beräkning av sjukpenningtillägg av den fasta lönen och ett fast löneavdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 8 kap. 5 §.)

7 kap. 7 §, stycket med rubriken Kvotberäknad sjuklön dag 1-14 för arbetstagare med oregelbunden arbetstid, ska tas bort helt.

Matrisen i 7 kap. 7 § ska ha följande lydelse:

<b>Dag i sjukperioden</b>	<b>Lönedelar</b>		<b>Underlag för beräkning</b>
	<b>Under Bb-tak</b>	<b>Över Bb-tak</b>	
Dag 1-14	0 %	77,60 %	Aktuell arbetsdagslön, se kap. 3, plus 0,38 procent av rörliga tillägg enligt 4 §
Dag 15 - 90	10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 91 - 365	0 %	77,60 %	
Dag 366 - 915	0 %	72,75 %	

Matrisen i 7 kap. 8 § ska ha följande lydelse:

<b>Dag i sjukperioden</b>	<b>Lönedelar</b>		<b>Underlag för beräkning</b>
	<b>Under Bb-tak</b>	<b>Över Bb-tak</b>	
Dag 1 - 14	0 %	77,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 procent av rörliga tillägg enligt 6 §
Dag 15 - 365	10 %	87,60 %	
Dag 366 - 915	0 %	72,75 %	

### **5 §**

8 kap. 1 §, stycket ovanför Uppllysning. Noten ska ändras till:

Gäller för föräldraledigheter som påbörjas efter den 1 juni 2013.

8 kap. 2 § stycket med rubriken Aktuell kalenderdagslön i vissa fall, ska tas bort helt.

8 kap. 5 §, rubriken Aktuell arbetsdagslön, ska ändras till följande rubrik:

### **Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall**

#### **6 §**

16 kap. 1 § ska ha följande lydelse:

Avtalet följer RALS-T:s giltighetstid med ikraftträdande datum fr.o.m. den 1 juni 2013, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

#### Upplysning

Uppsägningstider för lokala avtal regleras enligt 2 kap. 5 § i detta avtal.

#### **7 §**

Matrisen i bilaga 4 till Villkorsavtal, exempel B, ska ha följande lydelse:

### **B: Koncentrerad tjänstgöring, kvotberäknad timlön vid en månadslön om 25 000 kr vid heltid**

Genomsnittlig veckoarbetstid (a) procent av heltid	Aktuell lön x % x 25 000	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b) (lön:175)	Kvotberäknad timlön (timlön x kvot)
40 timmar (100 %)	25 000	40 : 40	1,00	142,86	151,51
32 timmar (80 %)	20 000	40 : 32	1,25	114,29	151,51
24 timmar (60 %)	15 000	40 : 24	1,67	85,71	151,51
20 timmar (50 %)	12 500	40 : 20	2	71,43	151,51
16 timmar (40 %)	10 000	40 : 16	2,5	57,14	151,51

## Ändringar i Villkorsavtal-T

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal-T från och med den 1 oktober 2013.

### **1 §**

1 kap. 1 a §, andra stycket, tredje strecksatsen, Villkorsavtal-T byts ut och ska ha följande nya lydelse:

- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).

1 kap. 1 a §, Villkorsavtal-T tillförs ett nytt tredje stycke med följande lydelse:

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober 2013 av Villkorsavtal-T.

### **2 §**

4 kap. Villkorsavtal-T tillförs en ny 2 a § med följande lydelse:

#### **Gemensamma grunder för arbetstid**

##### **2 a §**

Utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

Arbetsuppgifterna utförs på det sätt och vid den tid på dygnet då de gör bäst nytta för verksamheten. Utgångspunkten är att den individuella lönen bestäms utifrån denna förutsättning.

Lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stöder och bidrar till genomförandet av verksamheten med beaktande av dess syfte, karaktär och mål.

4 kap. 3 § Villkorsavtal-T ska ha följande lydelse:

### **Arbetstidens förläggning**

#### **3 §**

Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

#### **Anmärkning**

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

### **Övriga arbetstidsvillkor**

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värde som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

4 kap. 4 § ska ha följande lydelse:

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 2a § och 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

### **3 §**

5 kap. 14 §, tredje stycket Villkorsavtal-T ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014<sup>1</sup> för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1275 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

### **4 §**

8 kap. Villkorsavtal-T tillförs en ny 6 § med följande lydelse:

## Tillägg vid graviditetspenning

### 6 §

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg enligt nedanstående tabell, för samma period.

<b>Lönedelar</b>		<b>Underlag för beräkning</b>
<b>Under Bb-tak</b>	<b>Över Bb-tak</b>	
10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

### **Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg**

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före det år ledigheten inleddes.

### **Basbeloppstak (Bb-tak) för graviditetspenning**

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.



## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagersidan:* Saco-S

# Rättelser i Villkorsavtal-T

## 1 §

Parterna är överens om att göra ett antal rättelser i avtalstexten Villkorsavtal-T i lydelse från den 1 juni 2013. Rättelserna har inget materiellt värde. De avser endast korrekturfel och förtydligande eller motsvarande.

## 2 §

Parterna är överens om att göra följande justeringar i Villkorsavtal-T.

### Justering i 2 kap. 2 a §

Första stycket under Anmärkning ska ha följande lydelse:

Lokala kollektivavtal som slutits med stöd av ALFA-T (ALFA) eller Avtal om ersättning mm vid tjänsteresa och förrättning utomlands fram till och med 2013-05-31 anses ha slutits med stöd av Villkorsavtal-T. Enskilda överenskommelser som slutits och arbetsgivarbeslut som fattats med stöd av ALFA-T (ALFA) anses ha slutits resp. fattats med stöd av Villkorsavtal-T.

I stycket ovan har datumet korrigerats för att anpassa den nya ikraftträdandetidpunkt som gäller för Villkorsavtal-T. Ikraftträdandetidpunkten flyttades fram till den 1 juni 2013.

### **Justering i 3 kap. 2 §**

Noten till Fast löneavdrag ska ha följande lydelse:

Regelbundet återkommande arbetsdagsavdrag vid föräldraledighet 1-4 dagar/vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd hanteras enligt bestämmelser i 6 kap. 7 §.

I stycket ovan har ordet ” t.ex.” tagits bort.

### **Justering i 6 kap. 3 § a) punkt 2**

Punkten 2 ska ha följande lydelse:

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs istället timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f).

I stycket ovan har ordet ”avviker från” ersatt ordet ”understiger” som ett förtydligande.

### **Justering i 6 kap. 5 §**

Hänvisningen till bilagan under Övergångsbestämmelser ska ändras till bilaga 4 a.

Ändringen ovan är en rättelse.

### **Justering i 7 kap. 4 §**

Stycket med rubriken ”Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall” ska ha följande lydelse:

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 och 7 a §§) ska sjuklön betalas på aktuell lön. Den aktuella lönen ska dock inte reduceras på grund av föräldraledigheten. (Sjuklön betalas bara ut för de dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.)

Ändringen ovan innebär ett förtydligande jämfört med tidigare lydelse.

### **Justering i 7 kap. 6 §**

Stycket med rubriken ”Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall” ska ha följande lydelse:

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), ska den aktuella lönen vid beräkning av sjukpenningtillägg vidkännas ett avdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 8 kap. 5 §.)

Ändringen ovan innebär ett förtydligande jämfört med tidigare lydelse.

#### **Justering i 8 kap. 5 §**

Stycket med rubriken "Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall" ska ha följande lydelse:

För arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet om 1 - 4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 7 §), ska den aktuella lönen vid beräkning av tillägg vid tillfällig föräldrapenning, vidkännas ett avdrag i förhållande till föräldraledighetens omfattning. (Se även 7 kap., 4 § och 6 § samt 8 kap. 2 §.)

Ändringen ovan innebär ett förtydligande jämfört med tidigare lydelse.

#### **Justering i 7 kap. 6 §**

Värdet på basbeloppstaket i sista stycket med rubriken "Basbeloppstak (Bb-tak) för sjukpenning", sista meningen, ska ändras till:  
2,05 (7,5/365) procent

Ändringen ovan är en rättelse av en avrundning (0,020547945).

## Justering av bilaga 4 till Villkorsavtal-T

Matrisen i Exempel B ska ha följande lydelse:

Genomsnittlig veckoarbetstid (a) procent av heltid	Aktuell lön x % x 25 000	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b) (lön:175)	Kvotberäknad timlön (timlön x kvot)
40 timmar (100 %)	25 000	40 : 40	1,00	142,86	142,86
32 timmar (80 %)	20 000	40 : 32	1,25	114,29	142,86
24 timmar (60 %)	15 000	40 : 24	1,67	85,71	142,86
20 timmar (50 %)	12 500	40 : 20	2	71,43	142,86
16 timmar (40 %)	10 000	40 : 16	2,5	57,14	142,86

Värdet på kvotberäknad timlön i kolumnen längst till höger i matrisen, har korrigerats.

### Justering i Bilaga 6, 5 §

Första stycket, första meningen ska ha följande lydelse:

För lärare vid Specialpedagogiska skolmyndigheten och sameskolorna gäller de arbetstidsbestämmelser som arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kommit eller kommer överens om.

Med anledning av ändringen ska rubriken till paragrafen ändras till:  
**Arbetstid för lärare vid Specialpedagogiska skolmyndigheten och sameskolorna**

Ändringen ovan är föranledd av att Specialskolemyndigheten och Specialpedagogiska institutet är sammanslagna till Specialpedagogiska skolmyndigheten.

### **3 §**

#### **Justering av uppsägningstiden i 2 kap. 5 §**

Första stycket i 2 kap. 5 § ska ha följande lydelse:

För ett lokalt kollektivavtal enligt 2 § eller ett lokalt kollektivavtal som slutits med stöd av ALFA-T eller ALFA som gällt dessförinnan, gäller en uppsägningstid av tre månader om lokala parter inte enats om annan uppsägningstid.

Genom ovanstående korrigerings har en uppsägningstid om tre månader återinförts från ALFA-T.

### **4 §**

Ovanstående justeringar träder i kraft från och med den 1 juni 2013.

*Vid protokollet*

Cajsa Linder

*Justerat den*  
Arbetsgivarverket

*Justerat den*  
Saco-S

Monica Dahlbom

Robert Andersson



## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagersidan:* Saco-S

# Ändrad reglering av sjuklöneperioden och dithörande frågor i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S

## 1 § Bakgrund

Parterna konstaterar att regleringen av sjuklöneperioden i Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S nedan kallat Villkorsavtal-T, ger ett icke förutsett utfall i vissa särskilda situationer. Parterna har därför sett över regleringen rörande avdrag och tillägg under sjuklöneperioden i syfte att nå en lösning som överensstämmer med lagens krav även i sådana situationer.

## 2 § Ändrad lydelse i Villkorsavtal-T

För att garantera att arbetstagaren erhåller den kompensationsnivå som sjuklönelagen (1991:1047) föreskriver, är parterna överens om att revidera vissa delar i Villkorsavtal-T enligt följande:

- 6 kap. 4 a § Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §,
- 7 kap. 4 § Sjuklön (dag 1-14),
- 7 kap. 5 § Lokalt avtal om sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, samt
- Bilaga 4 Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid eller koncentrerad tjänstgöring.

De nya lydelseerna i ovanstående paragrafer och i bilaga 4 till Villkorsavtal-T återges i sin helhet i bilaga 1 till denna överenskommelse. Ovanstående reglering träder i kraft från och med den 1 februari 2014.

### **3 § Senarelagd tillämpning**

Parterna konstaterar att lönesystemleverantörerna kan ha problem med att hinna implementera regeländringen till ovanstående datum. I de fall en sådan situation uppstår, får arbetsgivaren besluta att tillämpningen för avtalsändringen flyttas fram till dess att det finns ett tekniskt stöd för ändringen. Tillämpningen kan dock som längst flyttas fram till den 1 juni 2014.

Arbetsgivaren måste i samband med ett eventuellt beslut enligt ovan, informera arbetstagarna om de konsekvenser det kan medföra enligt regleringen i denna överenskommelse.

### **4 § Justering från och med den 1 februari 2014 i de fall tillämpningen har senarelagts**

Om arbetsgivaren har beslutat att tillämpningen ska senareläggas på det sätt som anges i 3 §, måste en justering ske från den 1 februari 2014 fram till den senare tidpunkt då tillämpningen av de nya reglerna börjar gälla. Detta måste ske eftersom nuvarande regler ger ett icke förutsett utfall i vissa särskilda situationer, vilket parterna konstaterat i 1 §.

En justering ska göras om den utbetalda sjuklönen med stöd av nuvarande regler, inte når upp till eller ger mer än 80 procent i förhållande till den sjuklön som skulle ha erhållits med stöd av Villkorsavtal-T:s nya lydelse.

Mot bakgrund av ovanstående är parterna överens om att beräkning och eventuell justering av sjuklönens storlek för ovanstående tid, ska göras på sätt som följer av de följande styckena, från och med den 1 februari 2014 fram till dess att de nya reglerna tillämpas. För ovanstående period ska en beräkning göras i efterhand enligt de nya reglerna. Utfallet enligt de nya reglerna utgör det värde som tidigare utfall under perioden ska rättas mot.

För de arbetstagare som på grund av den senarelagda tillämpningen har erhållit för låg sjuklön under en sjuklöneperiod (-perioder) ska differensen mellan det lägre och det högre beloppet betalas ut till arbetstagaren.



För de arbetstagare som på grund av den senarelagda tillämpningen har erhållit för hög sjuklön under en sjuklöneperiod (-perioder) ska arbetstagaren återbetala mellanskillnaden till arbetsgivaren.

Vid beräkning av inkomstförlusten ovan ska inte de rörliga tilläggen och ersättningen för dem beaktas. I såväl nuvarande som i den nya avtalsregleringen ges ersättning under sjuklöneperioden med 80 % på 0,38 procent av de rörliga tilläggen för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt 7 kap. 4 §. Regleringen av underlaget för föregående års rörliga tillägg och hur de ska beräknas är likaså oförändrade.

### **5 § Beräkningsmodell för retroaktiv tid fram till och med den 31 januari 2014**

Villkorsavtal-T trädde i kraft den 1 juni 2013. Det kan därför ha uppstått differenser i sjuklönens storlek för retroaktiv tid, som inte står i paritet med sjuklönelagens nivåer. För tiden från och med den 1 juni 2013 till och med den 31 januari 2014 kan därför utfallen för vissa arbetstagare behöva justeras.

Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek enligt 6 § sjuklönelagen kan bestämmas av parterna enligt 2 § sjuklönelagen.

Mot bakgrund av ovanstående är parterna överens om att anvisa nedanstående beräkningsmodell för beräkning och eventuell justering av sjuklönens storlek för retroaktiv tid.

Beräkning av den inkomstförlust som uppstått dag 2-14:

- det totala avdraget för sjukfrånvaron under sjuklöneperioden (dag 1 - 14) minskas med
- ett arbetsdagsavdrag för karensdagen, oavsett om det faktiska avdraget för karensdagen har konverterat till ett kalenderdagsavdrag eller månadsavdrag. Beroende på det aktuella fallet, ska arbetsdagsavdraget beräknas enligt 6 kap. 3 § a) punkt 1 eller 3, eller enligt 6 kap. 4 §.

På det netto som uppstår, ska arbetstagaren ha fått en sjuklön som motsvarar 80 procent av nettot, X kronor.

För de arbetstagare som på grund av Villkorsavtal-T:s nuvarande reglering har erhållit för låg sjuklön i förhållande till beräkningsmodellens utfall (X kronor), ska differensen mellan det lägre och det högre beloppet betalas ut.

För de arbetstagare som på grund av Villkorsavtal-T:s nuvarande reglering har erhållit för hög sjuklön under en sjuklöneperiod i förhållande till beräkningsmodellens utfall (X kronor), ska justering inte göras.

Vid beräkning av inkomstförlusten ovan ska inte de rörliga tilläggen och ersättningen för dem beaktas. I såväl nuvarande som den nya avtalsregleringen ges ersättning under sjuklöneperioden med 80 % på 0,38 procent av de rörliga tilläggen för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt 7 kap. 4 §. Regleringen av underlaget för föregående års rörliga tillägg och hur de ska beräknas är likaså oförändrade.

### **6 § Bestämmelser i övrigt med anledning av justerad sjuklön**

I de fall arbetsgivaren har flyttat fram tillämpningen med stöd av 3 § ovan, ska justering för perioden från och med den 1 februari 2014 genomföras snarast, dock senast den 30 juni 2014. För de fall arbetstagaren har hunnit avsluta sin anställning innan justeringen är gjord, får arbetsgivaren besluta att inte återkräva arbetstagaren för eventuellt för hög sjuklön.

Den retroaktiva regleringen enligt 5 § ska genomföras snarast, dock senast den 30 juni 2014.

Mot bakgrund av parternas gemensamma ansvar för avtalets utfall, är parterna överens om att arbetstagaren ska ha ersättning enligt anvisningarna i denna överenskommelse, men att den enskilda arbetstagaren varken kan kräva ränta eller annan ersättning med anledning av beräknad och justerad sjuklön för denna period. Detta gäller även för justerad sjuklön med anledning av lokala kollektivavtal enligt 7 § nedan.

### **7 § Nuvarande lokala avtal som reglerar sjuklöneperioden**

Lokala parter kan ha reglerat ersättning under sjuklöneperioden genom lokalt kollektivavtal. De centrala parterna vill uppmärksamma lokala parter på att även se över den lokala regleringen så att den

överensstämmer med sjuklönelagens ersättningskrav. Särskilt med beaktande av ändringen i 7 kap. 5 § och i bilaga 4 (koncentrerad arbetstidsförläggning).

I de fall de lokala kollektivavtalen enligt första stycket ovan, inte ger rätt ersättningsnivå, måste lokala kollektivavtal anpassas och en retroaktiv justering göras enligt beräkningsmodellen i 5 §.

### **8 § Övergångsbestämmelser**

För en sjuklöneperiod som har inletts innan avtalsändringen den 1 februari 2014 träder i kraft, eller vid den senare tidpunkt som arbetsgivaren beslutar enligt 3 § ovan, ska sjuklöneperioden i sin helhet regleras med stöd av de bestämmelser som gällde för första sjukfrånvarodagen. Om det innebär att arbetstagaren inte får det utfall som regleras enligt 5 § ovan, ska justering göras enligt tillämplig beräkningsmodell i samma paragraf.

### **9 § Avdragens storlek under tjänstgöringsfria dagar**

Vid frånvaroavdrag som träffar tjänstgöringsfria dagar i kombination med varierad omfattning av frånvaron på båda sidor om dessa tjänstgöringsfria dagar, reglerar inte Villkorsavtal-T vilken omfattning avdraget ska ha för de tjänstgöringsfria dagarna. I syfte att klargöra detta, oavsett om frånvaron har samma frånvaroorsak eller inte, är parterna överens om följande:

6 kap. 3 § ska tillföras ett nytt andra stycke med följande lydelse:

Vid frånvaro som är åtskild av enbart tjänstgöringsfria dagar och där avdrag ska göras för de tjänstgöringsfria dagarna enligt nedan, ska den frånvaro som föregår de tjänstgöringsfria dagarna bestämma omfattningen på avdraget även för dessa. Denna regel ersätter regleringen i 15 § tjänstledighetsförordningen (1984:111) i de fall den skulle ha varit tillämplig.

Ovanstående lydelse avseende 6 kap. 3 § träder i kraft den 1 januari 2014.

*Vid protokollet*

Cajsa Linder

*Justerat den*  
Arbetsgivarverket

*Justerat den*  
Saco-S

Monica Dahlbom

Robert Andersson

Nedan återges paragraferna som anges i 2 § förhandlingsprotokollet, i sin helhet, i deras nya lydelse från och med den 1 februari 2014. Följande ändringar har gjorts:

– 6 kap. 4 a §

Ordet "understiger" har ersatts av "avviker från" och stycket har fått en ny, sista mening.

– 7 kap. 4 § Sjuklön (dag 1-14)

Styckena ovanför rubriken Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg har fått en ny lydelse. Rubriken Aktuell arbetsdagslön för föräldralediga i vissa fall och stycket under har ersatts med rubriken Föräldralediga i vissa fall – upplysning och en ny lydelse av dithörande text.

– 7 kap. 5 §

Meningen har fått en ny, avslutande bisats.

– Bilaga 4

Hänvisningen till 6 kap. 3 § a) – d) i meningen under rubriken Löneavdrag, har tagits bort. Exempelen under B: Koncentrerad tjänstgöring, kvotberäknad timlön vid en månadslön om 25 000 kronor vid heltid, har räknats om och texten anpassats till de nya förutsättningarna. Detta har gjorts som en konsekvens av att avdraget rekommenderas göras genom timavdrag.

## **6 kap.**

### **Löneavdrag under sjuklöneperioden för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §**

#### **4 a §**

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (heller deltid) görs timavdrag enligt 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela sjuklöneperioden (dag 1-14). Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 2 § f). Motsvarande timavdrag ska göras för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring i de fall ett lokalt avtal har slutits enligt rekommendationen i 7 kap. 5 §.

## 7 kap. Sjuklön (dag 1-14) 4 §

För de kalenderdagar i en sjuklöneperiod som arbetstagaren har gjort en inkomstförlust på grund av sjukfrånvaron, betalas sjuklön i förhållande till sjukfrånvarons omfattning:

Dag i sjukperioden	Sjuklön	Underlag för beräkning
Dag 1	0%	
Dag 2-14	80%	Den inkomstförlust* som uppstått genom det frånvaroavdrag som gjorts med stöd av 6 kap. 3 § på grund av sjukfrånvaron. Därutöver 0,38 (1/260) procent av rörliga tillägg enligt nedan för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat.

*\* Inkomstförlusten på grund av sjukfrånvaron beräknas från dag 2 till dess att aktuell sjuklöneperiod upphör.*

Infaller tjänstgöringsfri dag/dagar i direkt anslutning till att en sjuklöneperiod har avslutats, och arbetstagaren har fått ett avdrag även för dessa tjänstgöringsfria dagar på grund av avdragsreglerna i 6 kap. 3 §, ska arbetstagaren erhålla 80 % av inkomstförlusten även för maximalt två av dessa. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren inte har erhållit annan ersättning för dessa tjänstgöringsfria dagar. Med annan ersättning avses till exempel ersättning från avtal, lag eller annat.

### Arbetsdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje arbetsdag 0,38 procent (1/260) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

### Föräldralediga i vissa fall – upplysning

I inkomstförlusten på grund av sjukfrånvaron under dag 2-14 ingår inte de avdrag som har gjorts med stöd av 6 kap. 7 eller 7 a §§.

## **Kvotberäknad sjuklön för arbetstagare med oregelbunden arbetstid**

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § som får kvotberäknat timavdrag vid sjukfrånvaro, betalas kvotberäknad sjuklön enligt bilaga 4.

### Upplysningar

#### 1. Återinsjuknande

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag, ersättningsens storlek och sjuklöneperiodens längd.

#### 2. Allmänt högriskskydd

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar betalas enligt SjlL, vid nästkommande sjukperiod, sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

#### 3. Särskilt högriskskydd

För en arbetstagare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjukpenning betalas enligt SjlL sjuklön för den första sjukfrånvarodagen med 80 procent på samma sätt som gäller för resten av sjuklöneperioden.

## **Lokalt avtal om sjuklön för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring**

### **5 §**

Om ett lokalt kollektivavtal ska slutas om sjuklön under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring, rekommenderar parterna att avtalet sluts i enlighet med den schabloniserade modell som redovisas i bilaga 4 samt att avdraget hanteras enligt bestämmelserna i 6 kap. 4 a § (timavdrag).

### **Sjuklön under sjuklöneperioden (dag 1-14) vid oregelbunden arbetstid eller koncentrerad tjänstgöring**

#### **Schabloniserad modell**

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid gäller nedanstående schabloniserade modell med timberäknad sjuklön. Om lokalt avtal sluts om sjuklön under sjuklöneperioden för arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring rekommenderar de centrala parterna att modellen används även för dessa. Modellen innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden fördelas lika på arbetsveckans samtliga dagar och att karensdagen därmed alltid beräknas till en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

#### **Löneavdrag**

Löneavdrag görs för hela frånvarotiden enligt bestämmelserna i 6 kap. 4 § a).

#### **Schablonberäknad sjuklön**

Om en arbetsperiod (begränsningsperiod) med oregelbundna arbetstider sträcker sig över mer än en vecka, fastställs den genomsnittliga arbetstiden per vecka genom att antalet arbetstimmar i begränsningsperioden divideras med antalet veckor i perioden.

Vid beräkning av sjuklörens storlek skall karensdagen - uttryckt i timmar - alltid utgöra en femtedel av den genomsnittliga veckoarbetstiden. 80 procents timberäknad sjuklön betalas därefter för resterande arbetstimmar i sjuklöneperioden. I den timberäknade sjuklönen ska även ingå kompensation för sådana rörliga tillägg - med undantag av övertidstillägg - som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret.

Om arbetstagaren är frånvarande under endast en dag och antalet frånvarotimmar understiger det schabloniserade karensavdraget, görs avdrag endast för den faktiska frånvarotiden i timmar.

#### **Kvotberäknad timlön**

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska timlönen kvotberäknas enligt följande:



$$\frac{40 \times b}{a} = c$$

$a$  = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

$b$  = timlönen i kronor beräknad som  $\frac{\text{den aktuella lönen}}{175}$

$c$  = kvotberäknad timlön i kronor

### Timberäkning av rörliga tillägg

När arbetstiden är oregelbunden eller koncentrerat förlagd ska summan av de rörliga tillägg som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret timberäknas enligt följande:

$$\frac{b}{a \times 52} = c$$

$a$  = den genomsnittliga veckoarbetstid i timmar som arbetstagaren ska fullgöra

$b$  = summan av de rörliga tillägg i kronor som arbetstagaren hade året före insjuknandeåret

$c$  = timberäknade rörliga tillägg i kronor

### Exempel på timberäkning av rörliga tillägg vid ett årsbelopp om 10 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Beräkning av antal arbetstimmar/år (a x 52)	Årsbelopp rörliga tillägg (b)	Timbelopp rörliga tillägg (c)
40 timmar	40 x 52 = 2 080	10 000	4,81
38 timmar	38 x 52 = 1 976	"	5,06
36 timmar	36 x 52 = 1 872	"	5,34
34,25 timmar	34,25 x 52 = 1 781	"	5,61

### A: Oregelbunden arbetstid, kvotberäknad timlön vid en aktuell månadslön om 25 000 kr

Genomsnittlig veckoarbetstid (a)	Kvotberäkning (40:a)	Kvot	Timlön (b)	Kvotberäknad timlön (b x kvot)
40 timmar	40 : 40	1	142,86	142,86
38 timmar	40 : 38	1,05		150,00
36 timmar	40 : 36	1,11		158,57
34,25 timmar	40 : 34,25	1,17		167,15

### Exempel A.1

En arbetstagare arbetar heltid med oregelbunden arbetstid förlagd så att han vecka 1 arbetar 14 timmar på måndagen och 8 timmar på tisdagen samt 14 timmar på fredagen och 8 timmar på lördagen. Vecka 2 är arbetstiden förlagd så att han arbetar 8 timmar fr.o.m. måndagen t.o.m. torsdagen och 4 timmar på fredagen. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är 40 timmar (44 timmar plus 36 timmar dividerat med 2). Arbetstagaren blir sjuk och är frånvarande från arbetet måndag och tisdag i vecka 1. Sjukavdrag och sjuklön för frånvarotiden (22 timmar) beräknas enligt följande:

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 22 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar  $40:5 = 8$  timmar

Kvotberäknad timlön beräknas, kvoten är 1.

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för  $22 - 8 = 14$  timmar.

### Exempel A.2

En arbetstagare med oregelbunden arbetstid har en genomsnittlig veckoarbetstid om 36 timmar förlagd enligt treveckorsschema:

Vecka	måndag	tisdag	onsdag	torsdag	fredag	lördag	söndag	Veckoarbetstid
1	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30			35.30
2	-	7.30	7.30	6.30	7.30			29.00
3	-	7.30	6.30	7.30	7.30	6.30	7.50	43.20

Arbetstagaren insjuknar måndag vecka 1 och är frånvarande på grund av sjukdom i två veckor.

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64.30 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar  $36:5 = 7,2$  timmar

Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är 1,11.

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön och betalas för  $35,5 + 29 - 7,2 = 57,3$  timmar.

### Exempel A.3

Arbetstagaren i exemplet ovan hade rörliga lönetillägg året före insjuknandeåret om totalt 15 000 kr.

100 procents kvotberäknat timavdrag görs för 64,30 timmar (hela frånvarotiden)

Karensdagen omfattar  $36:5 = 7,2$  timmar

Kvotberäknad sjuklön beräknas, kvoten för 36 timmars veckoarbetstid är I,II.

Timberäkning av rörliga tillägg:  $15\ 000\ \text{kr} : 36 \times 52 = 8,01\ \text{kr/timme}$

Sjuklönen utgör 80 procent av kvotberäknad timlön plus 80 procent av timberäknade rörliga tillägg och betalas för  $35,5 + 29 - 7,2 = 57,3$  timmar.

### B: Koncentrerad tjänstgöring, kvotberäknad timlön vid en månadslön om 25 000 kr vid heltid

Genomsnittlig veckoarbetstid (a) procent av heltid	Aktuell lön x % x 25 000	Kvotberäkning (40/a)	Kvot	Timlön (b) (lön/175)	Kvotberäknad timlön (timlön x)
40 timmar (100 %)	25 000	40/40	1,00	142,86	142,86
32 timmar (80 %)	20 000	40/32	1,25	114,29	142,86
24 timmar (60 %)	15 000	40/24	1,67	85,71	142,86
20 timmar (50 %)	12 500	40/20	2	71,43	142,86
16 timmar (40 %)	10 000	40/16	2,5	57,14	142,86

### Exempel B.1

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

En arbetstagare arbetar halvtid med koncentrerad arbetstidsförläggning. Arbetstiden är förlagd till 8 timmar på måndagar och onsdagar

samt 4 timmar på torsdagar. Arbetstagaren har alltså en genomsnittlig arbetstid på 20 timmar per vecka. Arbetstagaren blir sjuk måndag vecka 1 och är sedan sjuk hela veckan.

Timavdrag görs för 20 timmar vilket blir  $20 \cdot (12500/175) \cdot (40/20) = 2\ 857$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $20/5 = 4$  timmar

Sjuklön betalas för  $20-4 = 16$  timmar

Sjuklönen betalas för 16 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir  $16 \cdot 142,86 \cdot 0,8 = 1\ 829$  kr

### Exempel B.2

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

Samma arbetstagare som i B.1 blir sjuk och är frånvarande från arbetet på måndag vecka 1.

Timavdrag görs för 8 timmar vilket blir  $8 \cdot (12500/175) \cdot (40/20) = 1\ 143$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $20/5 = 4$  timmar

Sjuklön betalas för  $8-4 = 4$  timmar

Sjuklönen betalas för 4 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir  $4 \cdot 142,86 \cdot 0,8 = 457$  kr

### Exempel B.3

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

*OBS! at arbetar 6 av de 8 timmarna på måndag*

Samma arbetstagare som i B.1 insjuknar på måndag vecka 1 och lämnar arbetsplatsen efter 6 timmars arbete och är därefter sjuk resten av veckan.

Timavdrag görs för 14 timmar vilket blir  $14 \cdot (12500/175) \cdot (40/20) = 2\ 875$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $20/5 = 4$  timmar

Sjuklön betalas för  $14-4 = 10$  timmar

Sjuklönen betalas för 10 timmar och utgör 80 procent av timlönen vilket blir  $10 \cdot 142,86 \cdot 0,8 = 1\,143$  kr

#### Exempel B.4

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	8		8	4				20
Vecka 2	8		8	4				20

*OBS! at arbetar 6 av de 8 timmarna på måndag*

Samma fall som i B.3 men arbetstagaren tillfrisknar och är åter på arbetsplatsen på onsdag vecka 1.

Timavdrag görs för 2 timmar vilket blir  $2 \cdot (12500/175) \cdot (40/20) = 286$  kr

Sjuklön beräknas inte i detta fall då det schablonberäknade karensavdraget ( $20/5 = 4$  timmar) blir större än antal timmar för sjukfrånvaron.

#### Exempel B.5

	mån	tis	ons	tors	fre	lör	sön	summa
Vecka 1	10	10	10	10				40
Vecka 2	10	10	10	10				40

En arbetstagare arbetar koncentrerad heltid med en veckoarbetstid om 40 timmar, fördelad på 10 timmar per dag, måndag – torsdag varje vecka. Arbetstagaren blir sjuk onsdag vecka 1 och är sjuk till och med måndag vecka 2. Arbetstagaren hade rörliga tillägg året före insjuknandeåret om totalt 27 000 kr.

Timavdrag görs för 30 timmar och blir  $30 \cdot (25000/175) \cdot (40/40) = 4\,286$  kr

Sjuklön beräknas enligt följande:

Karensdagen omfattar  $40/5 = 8$  timmar

Sjuklön betalas för  $30-8 = 22$  timmar

Sjuklönen betalas för 22 timmar och utgör 80 procent av timlönen plus 80 procent av timberäknade rörliga tillägg vilket blir:

$22 \cdot ( (142,86 \cdot 0,8) + ( (27000/(40 \cdot 52)) \cdot 0,8 ) ) = 22 \text{ tim} \cdot (114,288 \text{ kr} + 10,38 \text{ kr}) = 2\,743$  kr



## Översättningsnyckel Villkorsavtal/ Villkorsavtal-T – ALFA/ALFA-T

Villkorsavtalen, innehåll	Från ALFA-best.
1 kap. Inledande bestämmelser	1 kap. 1, 2 §§
2 kap. Förhandlingsordningar m.m.	1 kap. 3, 4, 4 a, 5, 6, 7, 8 §§
3 kap. Lön	2 kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6 §§
4 kap. Arbetstid och arbetstidsbe- roende ersättningar	4 kap. utom 17-18 §§
5 kap. Semester	5 kap. i sin helhet
6 kap. Löneavdrag	6 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 §§, 8 kap. 1, 6 §§, 9 kap. 4, 8 §§, 10 kap. 3, 4, 5 §§
7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.	6 kap. 1, 2, 3, 4, 6 upplysningar, 13 §§
8 kap. Lön under föräldraledighet	8 kap. 2, 3, 4, 5, 7 §§
9 kap. Lön under ledighet i övrigt	9 kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6 §§, 6 kap. 12 §
10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning	3 kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, §§, 12 kap. 4 § 2 st. samt Avtal om ersättning mm vid tjänsteresa och förrätt- ning utomlands
11 kap. Flyttersättning och ersätt- ning vid annan resa än tjänsteresa	3 kap. 7, 8, 9, 10, 11 §§
Bilaga till 11 kap, Flyttersättning	Bilaga 3 i sin helhet
12 kap. Ersättning för sjuk- vårdskostnader	7 kap. i sin helhet
13 kap. Särskilda villkor	1 kap. 8 a, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 §§, 9 kap. 9 §, 10 kap. 1, 2 §§

14 kap. Uppsägning m.m.	11 kap. i sin helhet
15 kap. Utbetalning	12 kap. 1, 2, 3, 4 §§
16 kap. Giltighetstid	13 kap. i sin helhet
Bilaga 1 Myndighetsområden i vissa fall	
Bilaga 2 Förhandlingsordning för lokala kollektivavtal om arbetstidsvillkor	
Bilaga 4 Löneavdrag och sjuklön vid koncentrerad tjänstgöring	
Bilaga 4 a Sjukavdrag för arbetstagare som omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 §	
Bilaga 5 Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor	
Bilaga 6 Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet	
Bilaga 8 Specialbestämmelser för läkare	
Bilaga 9 Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §	



# Översättningsnyckel ALFA/ALFA-T – Villkorsavtal/Villkorsavtal-T

<b>ALFA, innehåll</b>	<b>Återfinns nu i Villkorsavtalen</b>
1 kap. Inledande bestämmelser	
1-2 §§	1 kap. Inledande bestämmelser
3-8 §§	2 kap. Förhandlingsordningar
9-16 §§	13 kap. Särskilda villkor
2 kap. Lön	
1-6 §§	3 kap. Lön
7 §	6 kap. Löneavdrag
3 kap. Kostnadsersättningar m.m.	
Ersättning vid tjänsteresa, 1-6 §§	10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning 1-3, 5,6,9-11 §§
Flyttersättning, 7-12 §§	11 kap. Flyttersättning och ersättning vid annan resa än tjänsteresa
4 kap. Arbetstid och arbets- tidsberoende ersättningar	4 kap. Arbetstid och arbetstids- beroende ersättningar
Avsnitt A, 5-26 §§	Avsnitt A, 5-23 §§
Avsnitt B, 27-29 §§	Avsnitt B, 24-26 §§
27, 30-31 §§	Avsnitt C, 27-29 §§
5 kap. Semester	5 kap. Semester
6 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.	7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.
7 kap. Ersättning för sjukvårds- kostnader	12 kap. Ersättning för sjukvårds- kostnader
8 kap. Lön under föräldraledig- het	8 kap. Lön under föräldraledig- het
9 kap. Lön under ledighet i övrigt	9 kap. Lön under ledighet i övrigt

10 kap. Lön under avstängning m.m.	
1 – 2 §§	13 kap. 8-9 §§
3 – 5 §§	6 kap. Löneavdrag, 8 – 10 §§
11 kap. Uppsägning	14 kap. Uppsägning
12 kap. Utbetalning	15 kap. Utbetalning
13 kap. Giltighetstid m.m.	16 kap. Giltighetstid m.m.
Bilaga 1 Myndighetsområden i vissa fall	
Bilaga 2 Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor	
Bilaga 3 Flyttersättning	Bilaga till 11 kap.
Bilaga 4 Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring	
Bilaga 4 a Sjukavdrag för arbetstagaressom omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 8 §	
Bilaga 5 Specialbestämmelser för vissa arbetstagarare vid universitet och högskolor	
Bilaga 6 Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet	
Bilaga 7 Kvotberäknad semester för arbetstagarare med s.k. kontorsarbetstid med koncentrerad förläggning	Utgått; bestämmelserna införda i 5 kap. 5 10 §.
Bilaga 8 Specialbestämmelser för läkare	
Bilaga 9 Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §	

# Arbetsgivarverkets råd för tillämpningen av Villkorsavtal-T

## Allmänt

Ändringarna i ALFA-T träder i kraft den 1 juni 2013 och avtalet ändrar samtidigt namn till Villkorsavtal-T. Ändringarna är föranledda av den översyn av avtalets struktur och innehåll som parterna enades om att genomföra enligt förhandlingsprotokollen till RALS 2007 – 2010.

På följande sidor i detta dokument ges vissa råd för tillämpningen av avtalet. Vilka bestämmelser i avtalet som innehåller råd anges i anslutning till berörda avtalstexter genom markeringen (Råd) i avtalstrycket.

Villkorsavtal-T ger arbetsgivarna stora möjligheter att tillsammans med de lokala arbetstagarorganisationerna genom lokala kollektivavtal åstadkomma verksamhetsanpassade anställningsvillkor. Avtalet är således ett viktigt verktyg att använda i arbetet med att effektivisera verksamheten på de arbetsplatser där Villkorsavtal-T tillämpas. Villkorsavtal-T är dock ett fullständigt avtal och kräver inte kompletteringar genom lokala avtal, eftersom det innehåller de bestämmelser om lön och anställningsvillkor som normalt behövs vid en förvaltningsmyndighet. Det enda undantaget utgör frågan om arbetstidens förläggning, där Villkorsavtal-T förutsätter reglering i lokalt avtal.

De formella reglerna om slutande av lokala avtal med stöd av Villkorsavtal-T finns i 2 kap. 2 – 5 §§.

Avvikelse från Villkorsavtal-T:s bestämmelser kan i vissa fall göras genom en enskild överenskommelse direkt mellan arbetsgivare och arbetstagarare (se 2 kap. 7 §) eller genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut. Av avtalstexten framgår när enskilda överenskommelser kan göras och när arbetsgivarbeslut kan komma i fråga.

Ett lokalt avtal eller enskild överenskommelse får inte strida mot tvingande lagregler och inte heller mot ett centralt kollektivavtal annat än om detta är uttryckligen medgivet i det centrala avtalet.

## **Avrundning i avtalet**

Vid beräkning av arbetsdagsavdrag respektive kalenderdagsavdrag, ska det avrundade värdet som anges i avtalet användas, det vill säga 4,6 respektive 3,3 procent. Villkorsavtal-T anger två värden vid arbetsdagsavdrag 4,6 procent (12/260) och vid kalenderdagsavdrag 3,3 procent (12/365). Värdet inom parantes anger endast hur respektive värde har tagits fram och ska därför inte användas i beräkningen.

Hur prisbasbeloppstaken ska beräknas anges i respektive avsnitt, se till exempel 7 kap. 6 § och 8 kap. 2 och 5 §§. Observera dock att prisbasbeloppstaket vid beräkning av föräldrapenningtillägg är 10 gånger gällande prisbasbeloppet mot 7,5 gånger prisbasbeloppet för sjukpenningtillägg och tillägg vid tillfällig föräldrapenning.

Vid beräkningar som görs i flera steg avrundas bara resultatet om detta är aktuellt/behövs. Kronor och ören avrundas till två decimaler. Eftersom avtalet saknar avrundningsregler är det även ören som utfaller till betalning.

## **Övergångsbestämmelser i samband med att ändringarna träder kraft den 1 juni 2013**

Parterna har inte avtalat om särskilda övergångsbestämmelser i samband med att ändringarna träder i kraft den 1 juni 2013 och ALFA-T ändrar namn till Villkorsavtal-T. Det som då gäller med anledning av ikraftträdandedatum är följande:

Pågående frånvaro hanteras utifrån var i perioden arbetstagaren befinner sig. Vid till exempel pågående sjukfrånvaro hanteras denna utifrån var i sjukperioden arbetstagaren befinner sig vid avtalets ikraftträdandedetidpunkt. Det innebär att aktuellt avtal gäller i förhållande till händelsen, inte till när den rapporterades in i lönesystemen.

### **Exempel**

Urban är kontorsarbetande och är sjuk från den 23 maj 2013 och fram till och med den 5 juni.

För tid till och med den 31 maj hanteras frånvaron enligt bestämmelserna i ALFA-T.

Från och med den 1 juni hanteras frånvaron enligt bestämmelserna i

Villkorsavtal-T. I Villkorsavtal-T utgår man ifrån var i sjukperioden Urban befinner sig. Den 1 juni är visserligen en ledig dag, men fram till fredag den 31 maj har Urban varit frånvarande i 7 arbetsdagar. Urban får därför ett kalenderdagsavdrag från och med den 1 juni till och med den 5 juni enligt 6 kap. 3 § b).

När tilläggen ska beräknas utifrån Villkorsavtal-T utgår man på samma sätt ifrån var i sjukperioden Urban befinner sig. Sjuklöneperioden sträcker sig från den 23 maj till och med den 5 juni. Urban får därför ett tillägg för de arbetsdagar han skulle ha arbetat från och den 1 juni vilket är den 3-5 juni, dvs. för tre dagar enligt 7 kap. 4 §.

### **Stöd och råd i övrigt**

På Arbetsgivarverkets webbplats, [www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se), finns skrifter som tar upp frågor med anknytning till tillämpningen av Villkorsavtal-T. Det gäller bland annat:

- Verksamhetsanpassa arbetstiden,
- Om sjukfrånvaro och rehabilitering – En vägledning för statliga arbetsgivare,
- MBL-cirkuläret 1999 A 4,
- m.fl.

På webbplatsen finns även information om villkorsavtalen i nyhetsbrevet Arbetsgivarverket informerar. Se särskilt nummer 9 2012-09-28 och nummer 1 2013-01-18 som kom ut i samband med ändringarna.

På Arbetsgivarverkets medlemsida, under Stöd och Råd, finns ytterligare information med koppling till avtalet.

## Råd till 1 kap. Inledande bestämmelser

### **till 1 kap. 1 a § Tillämpningsområde**

Avtalet gäller inte arbetstagare som omfattas av

- ett annat centralt villkorsavtal (till exempel Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA) eller affärsverksavtalet),
- ett lokalt villkorsavtal (till exempel avtal för reservofficerare)

eller

- andra bestämmelser med motsvarande innehåll.

Avtalet gäller inte heller arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser. Arbetsgivaren kan dock genom enskild överenskommelse ansluta en arbetstagare som avgått med ålderspension till hela eller delar av avtalet genom skrivningen i sista stycket i denna paragraf.

Avtalet gäller inte heller för arbetstagare där arbetsgivaren vid tillsättningen, utöver beaktande av förtjänst och skicklighet enligt RF 12:5, särskilt beaktat arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).

Från avtalet undantas även arbetstagare som är anställda med stöd av sådana arbetsmarknadspolitiska åtgärder som medför att de inte omfattas av lagen om anställningsskydd.

## **till 1 kap. 2 § Vissa definitioner**

### **”Arbetsgivaren”**

Många bestämmelser i avtalet ger arbetsgivaren rätt att ensidigt besluta om vissa förmåner. Vem som avses med arbetsgivaren i de olika bestämmelserna framgår av Arbetsgivarverkets så kallade arbetsgivarnyckel. Som regel är det den myndighet där arbetstagaren är anställd som utövar arbetsgivarens befogenheter, men om anställningsmyndigheten lyder under en annan myndighet är det denna som i första hand avses med uttrycket arbetsgivaren. Denna myndighet har dock rätt att lämna över sin befogenhet enligt arbetsgivarnyckeln. Se även förordning (1996:1524) med regeringens arbetsgivarnyckel.

### **”Delpensionsledig arbetstagare”**

Det bör observeras att en delpensionsledig arbetstagare vid tillämpning av avtalet ska behandlas som deltidsanställd och inte som partiellt ledig. Det innebär att semesterlönen beräknas på deltidslönen och att fast lön för sådana arbetstagare är densamma som deltidslönen.

# Råd till 2 kap. Förhandlingsordningar m.m.

## **till 2 kap. 2 § Lokalt avtal**

Lokalt avtal får slutas i frågor om sådana typer av anställningsvillkor som behandlas i avtalet. Detta innebär att avtal till exempel får slutas om att lönetillägg avskaffas, införs eller ersätts med högre individuell lön. Beakta även skrivningen i RALS-T Utgångspunkter. Där har parterna pekat på att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerevisionen.

De lokala kollektivavtalen måste dock utgå från systemet med enhetlig modell för löneavdrag och lönetillägg.

Flexitid, jour och beredskap är exempel på frågor där lokalt avtal får slutas även om dessa inte regleras i det centrala avtalet.

Av ett lokalt avtal om rörliga lönetillägg bör det framgå om semester-tillägg ingår eller inte i lönetilläggen (jämför 5 kap. 14 §).

## **till 2 kap. 2 a §**

Arbetsgivarverket vill peka på lydelsen av 3 § fjärde stycket arbetstidslagen (ATL), som också har förts in i Villkorsavtal-T som kollektivavtalsbestämmelse. Undantag och avvikelser från ATL får enligt den regeln göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas än som följer av direktivet. Villkorsavtal-T:s regler om arbetstiden och dess förläggning innebär inte mindre förmånliga regler än vad som följer av direktivet. En arbetsgivare är skyldig att se till att ett lokalt kollektivavtal om arbetstid inte tillämpas så att det strider mot EG-direktivets minimikrav på skydds nivå för arbetstagarna (se 4 kap. 1 § sista stycket i Villkorsavtal-T).

## **till 2 kap. 6 § Fredsplikt m.m.**

En arbetstagare, som strejkar eller är lockoutad, behandlas som om

han eller hon inte var anställd enligt avtalet. Det innebär inte bara att rätten till lön, sjuklön och andra kontanta förmåner faller bort (jämför dock 10 kap. 9 §) utan även att konflikttiden inte får tillgodoräknas för till exempel rätt till semester eller föräldrapenningtillägg.

## Råd till 3 kap. Lön

### till 3 kap. 1 § Rätten till lön

Det statliga lönesystemet är ett så kallat tidlönesystem, vilket innebär att lön utbetalas för tid då en arbetstagare är anställd och att det krävs ett särskilt beslut (vanligen genom en attest av arbetsgivaren) för att löneavdrag ska göras.

### till 3 kap. 2 § Definitioner

Det bör observeras att semestertillägg enligt 5 kap. 14 § inte är ett lönetillägg utan ingår som en del av semesterlönen.

Definitionen av **timlön som 1/165** för arbetstagare med arbetstid enligt 4 kap. avsnitt A har tillkommit som ett riktmärke för de arbetsgivare som har ett behov av att räkna om en viss månadslön till timlön. Vanligen sker detta i samband med intermittenta anställningar.

Timlönen beräknas med denna kvot som en kompensation för att timavlönade arbetstagare inte får lön för avkortade dagar samt helgdagar som förkortar en arbetsvecka. I förhållande till en genomsnittlig årsarbetstid motsvarar timlön under ett helt år en årslön för en månadsavlönad person. Kvoten 1/165 används inte i avtalet i övrigt för att beräkna vare sig timavdrag eller timtillägg.

Se vidare råden till 6 kap. 2 §.

### till 3 kap. 3 § Beräkning av lön under del av månad

Den fasta lönen betalas normalt ut med ett belopp per månad. I följande fall ska dock i stället en kalenderdagslön – som motsvarar 3,3 procent av beloppet per månad – utbetalas. Kalenderdagslönen betalas när en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under en löpande kalendermånad. Kalenderdagsberäkning gäller även när en löneförändring sker under löpande kalendermånad, dvs. om olika lönebelopp gäller under skilda delar av månaden.



# Råd till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

## **till 4 kap. 3 § Gemensamma grunder för arbetstid**

Bestämmelsen förtydligar parternas gemensamma syn på vad som ska ligga till grund för såväl arbetstidens förläggning som för övriga arbetstidsvillkor.

## **till 4 kap. 4 § Lokal förhandling om arbetstidsvillkor**

En tydligare och mer strukturerad ordning för förhandling om ändringar av arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal har införts. Ordningen reglerar ett lokalt partsgemensamt arbete där en förändring av arbetstidsvillkoren kopplas till verksamhetskraven och ses i ett helhetsperspektiv på motsvarande sätt som sker i den lokala lönebildningsprocessen. Förhandlingarna ska bedrivas med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 4 kap. 3 § som utgångspunkt. Syftet är att underlätta för parterna att enas om nya mer verksamhetsanpassade arbetstidsvillkor. Ordningen gäller för förhandling om arbetstidsvillkor, såsom ersättningar och rörliga tilllägg. Ordningen gäller inte för arbetstidens förläggning som istället regleras i 4 kap. 13-15 §§ samt 25-26 §§.

## **till 4 kap. 5 § Vissa bestämmelser överensstämmer med ATL**

Bestämmelserna i 4 kap. 5 § hänvisar till vissa regler i arbetstidslagen (ATL) om till exempel dygnsvila och veckovila. Reglerna har formellt överförts till avtalet utan förändringar och ska tillämpas om inte annat överenskoms i lokalt avtal. Reglerna utgör alltså kollektivavtalsbestämmelser och återges i bilaga 9 till Villkorsavtal-T.

Arbetsgivarverket vill särskilt betona angelägenheten av att arbetsgivaren iakttar sin skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid (även övertid i samband med tjänstgöring på flexitid) och mertid.

Anteckningar om övertid ska föras oavsett i vilken form övertiden kompenseras (genom övertidstilllägg, kompensationsledighet eller på annat sätt till exempel genom högre lön eller ett fast lönetilllägg).

Arbetstagare som har förtroendearbetstid enligt 4 kap. 29 § omfattas inte av övriga bestämmelser i 4 kap. och inte heller av arbetstidslagen (jfr Arbetsgivarverkets råd till 4 kap. 29 § nedan). Regler om övertid och arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid kan därför inte tillämpas på sådana arbetstagare.

### **till 4 kap. 6 § Arbetstidens längd vid heltidsarbete**

Med uttrycket ”per år” avses att den så kallade begränsningsperioden är tolv månader.

### **till 4 kap. 9 § Arbete på mertid**

Befrielse från mertidsarbete bör som regel ske om arbetstagarens framställning görs i samband med arbetsgivarens begäran och arbetstagaren åberopar godtagbara skäl. Med godtagbara skäl avses särskilt sådana skäl som att arbetstagaren inte fått rimlig tid för att hinna ordna till exempel sin barnomsorg.

### **Arbetstidens förläggning vid heltid och deltid**

#### **till 4 kap. 13 § Huvudregel - lokalt avtal**

Ökade tillgänglighetskrav från statsmakterna och allmänheten har hos flera myndigheter medfört ett behov av öppettider på kvällar eller lördagar/söndagar. Ändringarna i paragrafen tydliggör att veckoarbetstiden vanligtvis är förlagd till måndag - fredag men att arbetstiden kan förläggas till annan tid om verksamhetens behov av bemanning kräver det.

#### **till 4 kap. 14 § Undantagsregel – arbetsgivaren beslutar**

Arbetsgivarens rätt att vid oenighet mellan de lokala parterna bestämma arbetstidens förläggning är avsedd att användas som en tillfällig lösning.

### **till 4 kap. 17 § Övertid**

#### **Definition**

Om en deltidsarbetande arbetstagare enligt arbetsgivarens beslut utför arbete på en lördag, söndag eller helgdag eller med helgdag likställd dag enligt avtalet (se 4 kap. 6 § not 4), ska sådant arbete behandlas som övertidsarbete och inte arbete på mertid.

## **till 4 kap. 18 § Arbete på övertid**

Befrielse från övertidsarbete bör som regel ske om arbetstagarens framställning görs i samband med arbetsgivarens begäran och arbetstagaren åberopar godtagbara skäl. Med godtagbara skäl avses särskilt sådana skäl som att arbetstagaren inte fått rimlig tid för att hinna ordna till exempel sin barnomsorg.

## **till 4 kap. 29 § Arbetstagare med förtroendearbetstid**

Det bör observeras att för arbetstagare med förtroendearbetstid (eller sådana arbetstagare för vilka begreppet oreglerad arbetstid bibehållits, jfr not 8 och 9 till 29 §) gäller inte övriga bestämmelser i 4 kap. och inte heller arbetstidslagen. Bestämmelserna i arbetsmiljölagen är dock tillämpliga även för dessa arbetstagare. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren systematiskt ska följa upp att arbetstagare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet (den så kallade arbetsledningsrätten) kvarstår även i förhållande till arbetstagare med förtroendearbetstid. Arbetstagaren kan alltså inte helt fritt disponera sin arbetstid.

# Råd till 5 kap. Semester

Se även information i nyhetsbrevet Arbetsgivarverket informerar:

- Nummer 5 "Nya semesterregler från och med 1 april 2010" 2010-03-22 samt
- Nummer 1 "Nya semesterregler träder i kraft 1 januari 2011". 2011-01-03 Av informationen framgår hur partiell och hel sjukfrånvaron vid långtidssjukskrivning ska hanteras i förhållande till semesterintjänande, med mera.

## **till 5 kap. 1 och 2 §§ Rätt till semester. Intjänandeår och semesterår**

Semesterbestämmelserna i avtalet grundar sig på semesterlagen (SemL). Enligt Villkorsavtal-T gäller – till skillnad från vad som stadgas i SemL – att kalenderåret är både intjänandeår och semesterår. Arbetstagaren får alltså semester redan under intjänandeåret. När arbetsgivaren beviljar semester förutsätts att arbetstagaren är anställd

till årets slut. Om det är känt eller det finns anledning att anta att arbetstagaren – till exempel på grund av en icke semesterlönegrundande frånvaro eller övergång till anställning hos annan arbetsgivare – inte kommer att tjäna in full semester, bör betald semester inte beviljas med större antal semesterdagar än som motsvarar vad som kan beräknas bli semesterrätten för året. Om arbetstagaren har haft längre betald semester än vad som tjänats in ska avdrag göras på lönen. För detta tillämpas bestämmelserna om avräkning i 5 kap. 8 §.

### **till 5 kap. 4 § Ej full årssemester i vissa fall**

Bestämmelsen om att semestern ska minskas för den som varit anställd endast under en del av kalenderåret innebär att antalet anställningsdagar under året ska divideras med 365 (vid skottår 366) och multipliceras med årssemestern enligt 5 kap. 3 §. Om det vid beräkningen uppkommer brutet tal används tre decimaler och avrundning sker till närmast högre hela dagantal.

### **till 5 kap. 5 § Obetald semester**

Syftet med bestämmelserna i 5 kap. 5 § är att en arbetstagare ska vara garanterad lika lång semesterledighet som han eller hon skulle ha haft om enbart SemL hade varit tillämplig.

### **till 5 kap. 7 § Semesterrätt vid viss frånvaro**

Med centralt fackligt förtroendemannauppdrag avses uppdrag (inte anställning) i central arbetstagarorganisation (dvs. OFR, Saco-S och SEKO) eller förbund som tillhör en sådan central arbetstagarorganisation. Med "förbund" avses inte i något fall avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund.

Sista stycket i paragrafen behandlar de fall då en arbetstagare är helt föräldraledig men inte tar ut föräldrapenning för alla lediga dagar. Endast dagarna med föräldrapenning och föräldrapenningstillägg ger då rätt till betald semester. Se exempel 1 och 2 nedan.

#### **Exempel 1**

Bertil är helt föräldraledig i sex månader. Han tar endast ut halv föräldrapenning från försäkringskassan och får halvt föräldrapenningstillägg från arbetsgivaren. Den andra halvan av ledigheten är inte semesterlönegrundande utan han har endast rätt till betald semester för halva tjänstledighetstiden, dvs. tre månader. (Detta fall kan jäm-

föras med om Bertil först tar hel föräldraledighet i tre månader och därefter hel tjänstledighet för enskilda angelägenheter i tre månader. Resultatet i semesterhänseende blir detsamma som ovan. När tjänstledigheterna upphör, arbetar han åter heltid och får full lön under semestern.)

Om ledigheten utan föräldrapenning har börjat före föräldraledighetens början gäller dock följande:

### **Exempel 2**

Gunilla har arbetat 75 procent och har varit delledig 25 procent för vård av barn i ett år innan hon påbörjar en ny föräldraledighet. Under sex månader tar hon ut 75 procent föräldrapenning från försäkringskassan och får 75 procent föräldrapenningtillägg från arbetsgivaren. Den tjugofemprocentiga tjänstledigheten för vård av barn fortsätter hela tiden. Hon har semesterrätt för hela perioden. (Den tjugofemprocentiga ledigheten för vård av barn förutsätts här fortsätta även efter föräldraledigheten, varvid Gunilla får semesterlönen beräknad på 75 procent.)

### **till 5 kap. 8 § Avräkning från lönen**

Om det inte är möjligt att göra fullt avdrag, ska man låta saken bero och inte kräva in beloppet på annat sätt.

### **till 5 kap. 10 § Beräkning av semesterledighet**

Bestämmelserna i ALFA-T om beräkning av frånvarotid för arbetstagare med koncentrerad deltid (4 kap. 18 § ALFA-T) är borttagna. I stället har bestämmelser om arbetsdagsavdrag och kvotberäknad semester införts i Villkorsavtal-T.

### **till 5 kap. 13 § Sparad semester**

Observera att en arbetstagare som vill spara semesterdagar för visst år, enligt 19 § SemL, ska underrätta arbetsgivaren om detta redan i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms.

### **till 5 kap. 14 § Semesterlön**

Observera att semestertillägget som sådant inte är ett rörligt lönetillägg utan en del av semesterlönen.

Semesterlön för sparad semester beräknas och utbetalas enligt samma regler som för årssemestern.

## Semesterlön vid partiell sjukfrånvaro

SemL 17 § reglerar bestämmelser om semesterlönegrundande sjukfrånvaro. Hel eller partiell sjukfrånvaro är semesterlönegrundande i max 180 dagar per år<sup>1</sup>. En arbetstagare som är helt sjukskriven tjänar in betald semester under 180 sjukdagar under ett intjänandeår och fortsatt sjukfrånvaro ger inte rätt till betald semester.

En arbetstagare som är partiellt sjukskriven tjänar också in full betald semester under 180 sjukdagar under året. Fortsatt sjukfrånvaro ger inte rätt till semesterlön, men eftersom arbetstagaren arbetar till en del, tjänar han eller hon givetvis in betald semester för den delen.

### Exempel

Carl som är 45 år är sjukskriven på halvtid hela 2012 (= ett helt intjänandeår). Han får fullt antal semesterdagar, men semesterlönen beräknas på heltidslönen för de första 18 semesterdagarna och på halvtidslönen för resterande 17 dagar.

När sjukfrånvaron varat i ett helt intjänandeår (= kalenderår, från 1 januari till 31 december) utan längre avbrott i sjukfrånvaron än 14 dagar, är fortsatt hel eller partiell sjukfrånvaro inte längre semesterlönegrundande. Om Carl i exemplet ovan är fortsatt halvtidssjuk under 2013, kommer hela semesterlönen för det året att beräknas på halvtidslönen.

## till 5 kap. 16 § Semesterersättning

Semesterersättning ska inte betalas ut till arbetstagaren vid verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS (lag om anställningsskydd, jämför 31 § SemL).

Semesterersättning ska inte heller betalas ut till en arbetstagare om en ny anställning kommer att påbörjas hos samma arbetsgivare och förutsättningarna enligt 30 b § SemL är uppfyllda.

### Övrigt om semester

#### Utbyte av semester mot annan ledighet

Under vissa förhållanden har en arbetstagare rätt att få semestern utbytt mot annan ledighet (15 § SemL). Så kan vara fallet om arbetstagaren på grund av sjukdom inte kan utnyttja sin semesterledighet eller

<sup>1</sup> Om frånvaron beror på en godkänd arbetsskada gäller 365 dagar.

om det under denna tid förekommer någon annan frånvaro som enligt 17a - 17b §§ SemL är semesterlönegrundande (till exempel föräldraleddighet eller ledighet för repetitionsutbildning).

### Semester vid föräldraledighet

Under semester har en arbetstagare enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) inte rätt till föräldraledighet med föräldrapenning. Föräldraledighet med föräldrapenning och semester kan därmed inte tas ut under samma tid.

## Råd till 6 kap. Löneavdrag

Vid semester ska inget avdrag göras enligt detta kapitel med undantag för uttag av obetald semester. Avdrag vid uttag av obetald semester regleras i 5 kap. 5 §.

Observera 15 § tjänstledighetsförordningen (1984:111) vid bedömning av hur avdragen ska hanteras vid ledigheter som grundas på samma omständigheter och när dessa är åtskilda av tjänstgöringsfria dagar.

### till 6 kap. 2 § Beräkning av löneavdrag

Vid kortare frånvaro görs ett **arbetsdagsavdrag**. Detta ”konverterar” till ett **kalenderdagsavdrag** vid frånvaro om 6 arbetsdagar eller mer i följd. Detta hör samman med att 5 arbetsdagsavdrag på 4,6 procent motsvaras av 7 kalenderdagsavdrag på 3,3 procent.

Kvoten  $1/175$  används vid **timavdrag** eller **timtillägg** och träffar anställda som har månadslön vilket är huvudregeln i villkorsavtalet. Se till exempel 6 kap 2 § timavdrag och bilaga 4 timtillägg.

Kvoten motsvarar det antal arbetstimmar i genomsnitt som en kontorsarbetande ska fullgöra under en kalendermånad. 22 arbetsdagar i genomsnitt  $\times 7,95$  timmar/dag = 175 timmar under en månad. För arbetstagare som omfattas av 4 kap. 26 § och som på grund av detta har förkortad veckoarbetstid, omräknas kvoten i vissa situationer enligt bestämmelserna i 6 kap. och bilaga 4.

Med stöd av sista stycket i paragrafen kan en arbetsgivare å ena sidan

avstå från att göra ett löneavdrag eller göra ett mindre löneavdrag än vad som följer av tillämplig bestämmelse (till exempel när en arbetstagare uteblir från arbetet helt ofrivilligt på grund av snöoväder). Å andra sidan kan en arbetsgivare höja ett föreskrivet löneavdrag eller besluta om ett annat löneavdrag (till exempel när en arbetstagare annars skulle bli överkompenserad på grund av att arbetstagaren får en förmån från något annat håll).

### **till 6 kap. 3 § Löneavdrag vid ledighet**

Paragrafen reglerar vilket avdrag som ska göras vid frånvaro, oavsett frånvaroorsak. De undantag som finns regleras i 6 kap. 4 – 10 §§ och i 9 kap. 1 – 3 §§.

Vid kortare frånvaro om högst fem arbetsdagar i följd, görs avdrag enligt 3 § a). Om ledigheten överstiger fem arbetsdagar i följd, görs istället ett kalenderdagsavdrag redan från första frånvarodagen, enligt 3 § b). För frånvaro som sammanfaller med en hel kalendermånad, görs ett helt månadsavdrag enligt 3 § c).

För arbetstagare med oregelbunden arbetstid (enligt 4 kap. 26 §) görs dock ett timavdrag under hela sjuklöneperioden, enligt 6 kap. 4 a §, och timavdraget konverteras således inte vid sjukfrånvaro.

Vid partiell frånvaro görs ett partiellt avdrag enligt bestämmelsen i 6 kap. 2 §.

Enda undantaget från detta rör arbetstagare som har regelbundet återkommande föräldraledighet om högst fyra dagar per vecka, under mer än fyra kalenderveckor i följd. I dessa fall görs istället ett arbetsdagsavdrag enligt 6 kap. 7 §.

Timavdrag enligt 3 § d) görs först om det av något skäl vore olämpligt att göra ett partiellt avdrag enligt 2 § 4 stycket. Det kan till exempel röra en arbetstagare som har olika långa arbetsdagar under en vecka.

I 6 kap. 3 § b) avses med ”två eller flera veckor” kalenderveckor.

#### **Exempel på avdrag enligt 6 kap. 3 § b)**

Om en arbetstagare är sjuk i tre veckor, från måndag vecka 1 till fredag vecka 3, görs ett kalenderdagsavdrag för hela veckorna, dvs. för 21 kalenderdagar. Det innebär att man gör ett kalenderdagsavdrag även för



den avslutande helgen lördagsöndag. Detta följer av bestämmelserna i 3 § b) andra stycket.

Om läkarintyget sträcker sig fram till och med söndag vecka 3 så erhåller arbetstagaren samtidigt sjukpenning från Försäkringskassan till och med söndag och därmed även ett sjukpenningtillägg enligt 7 kap. 6 § för samma tid.

Om läkarintyget däremot bara sträcker sig fram till och med fredag, erhåller inte arbetstagaren någon sjukpenning från Försäkringskassan för den avslutande helgen. Arbetstagaren kan därmed inte erhålla något sjukpenningtillägg från 7 kap. 6 § för denna helg. Oavsett detta ska ett kalenderdagsavdrag göras för 21 kalenderdagar enligt bestämmelserna i 3 § b).

### **Exempel med koncentrerad förläggning och tillkommande avdrag enligt 6 kap. 3 § b)**

Grundförutsättningar: arbetstagaren är studieledig på 20 procent under en termin och då görs ett månadsavdrag i motsvarande omfattning. Studieledigheten tas ut som en ledig dag i veckan (v.):

**Exempel 1, ledig onsdagar** – arbetstagaren är sjuk måndag v. 1 till och med fredag v. 2.

Här ska alla kalenderdagar dras av eftersom det är fråga om "två hela veckor". Här görs 14 dagars kalenderdagsavdrag från och med måndag v. 1 till och med söndag v. 2.

**Exempel 2, ledig fredagar** – arbetstagaren är sjuk måndag v. 1 t.o.m. torsdag v. 2.

Då görs inte något kalenderdagsavdrag för helgen v. 2. (Fredagen är en arbetsfri dag som arbetstagaren redan har "betalat för" genom 20 procent avdrag på månadslönen.) I detta fall utgör inte sjukfrånvaron "två hela veckor". Här görs 11 kalenderdagsavdrag från måndag v. 1 t.o.m. torsdag v. 2.

**Exempel 3, ledig måndagar** – arbetstagaren är sjuk from måndag v. 1 till och med fredag v. 2.

Då görs inte ett avdrag för måndagen v. 1. Arbetstagaren ska ju ha avhållit sig från att arbeta för att en sjukperiod ska inledas. Inte heller helgen v. 2 träffas eftersom det här inte är frågan om "två eller flera

veckors” frånvaro. Här görs 11 kalenderdagsavdrag från och med tisdag v. 1 till och med fredag v. 2.

### Exempel på kvotberäkning av löneavdrag vid koncentrerad tjänstgöring

Holger är deltidsanställd 60 procent av heltid och har sin tjänstgöring koncentrerad till tre hela arbetsdagar per vecka, måndag-onsdag. Holger är ledig för vård av sjukt barn en måndag. Aktuell lön är 18 000 kr (60 procent av 30 000 kr). Arbetsdagsavdraget (6 kap. 2 §) kvotberäknas enligt följande:

$$\frac{5 \times b}{3} = c$$

$b$  = arbetsdagsavdrag = 4,6 % x 18 000 kr = 828 kr

$c$  = kvotberäknat arbetsdagsavdrag = 1 380 kr

#### Jämförelse:

När en heltidsarbetande arbetstagare med en aktuell lön om 30 000 kr är ledig en dag för vård av sjukt barn görs ett arbetsdagsavdrag med 4,6 procent x 30 000 kr = 1 380 kr.

### till 6 kap. 5 § Löneavdrag när arbetstagaren får sjukersättning eller aktivitetsersättning

Här görs alltid ett månadsavdrag eftersom Försäkringskassans beslut om aktivitetsersättning eller sjukersättning alltid gäller from den första dagen i en månad.

Om en arbetstagare har aktivitetsersättning eller sjukersättning<sup>2</sup> och omfattas av övergångsbestämmelsen till 6 kap. 5 § görs avdrag med 10 procent av daglönen samt avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag).

Vid partiellt utgående förmån görs avdrag motsvarande förmånens omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

<sup>2</sup> Till och med den 31 december 2002 sjukbidrag eller förtidspension.

Begreppet "daglön" i detta fall kommer från bestämmelserna i 6 kap. 5 § i ALFA-T. Där gäller följande definition:

### Daglön

För en arbetstagare med årslön  
upp till Bb-taket:

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För en arbetstagare med årslön  
över Bb-taket:

när det gäller lönedelar  
upp till Bb-taket

$$\frac{\text{Bb-taket}}{365}$$

när det gäller lönedelar  
över Bb-taket

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12 - \text{Bb-taket}}{365}$$

Om en arbetstagare med partiell förmån blir helt sjuk görs skilda avdrag. För den del av daglönen som motsvarar förmånen sker ingen förändring. Partiellt avdrag och samordningsavdrag ska göras. För den andra delen görs på vanligt sätt avdrag enligt 6 kap. 3 § och betalas sjukpenningtillägg.

### till 6 kap. 7 § och 7 a § Löneavdrag vid föräldraledighet

När en arbetstagare är föräldraledig 1-4 dagar per vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd, görs ett arbetsdagsavdrag (se 6 kap. 2 §) för varje sådan dag. Det gäller oavsett om arbetstagaren tar ut föräldrapenning eller inte.

### Exempel

1. Anders är föräldraledig varje fredag under 6 månader. Arbetsgivaren gör arbetsdagsavdrag med 4,6 procent av Anders aktuella lön för varje ledig fredag.
2. Elena är föräldraledig 2 dagar varannan vecka och 3 dagar varannan under ett år. Arbetsdagsavdrag görs för de lediga arbetsdagarna med 4,6 procent av den aktuella lönen.

Under förutsättning att Anders och Elena får föräldrapenning från Försäkringskassan, betalar arbetsgivaren föräldrapenningtillägg för de lediga dagarna.

3. Martin är föräldraledig måndagar och tisdagar och tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan för fyra dagar per vecka, lördag-tisdag. Arbetsgivaren gör arbetsdagsavdrag med 4,6 procent av Martins aktuella lön för måndag-tisdag och betalar föräldrapenningtillägg för de fyra dagar som Martin får föräldrapenning.

För en arbetstagare med regelbundet återkommande föräldraledighet med arbetsdagsavdrag 1-4 dagar per vecka under mer än fyra kalenderveckor i följd, och som till exempel blir sjuk, övergår arbetsdagsavdraget till kalenderdagsavdrag när den sammanhängande frånvaron omfattar 6 arbetsdagar eller mer. Om frånvaron omfattar en hel kalendermånad, görs månadsavdrag.

### **Exempel**

Alice är föräldraledig måndag – tisdag varje vecka under januari – juni 2013. Arbetsdagsavdrag görs för de lediga arbetsdagarna enligt 6 kap. 7 §. Onsdagen den 17 april sjukanmäler sig Alice. Hon är sjuk till och med den 24 april. Den sammanhängande frånvaron omfattar då tiden från och med måndagen den 15 april till och med onsdagen den 24 april. Kalenderdagsavdrag enligt 6 kap. 2 § görs för alla kalenderdagar under frånvaron (15 – 24 april). Sjuklön betalas för de tre arbetsdagar som Alice skulle ha arbetat om hon inte blivit sjuk, nämligen 18 – 19 april och den 24 april. Den 17 april är karensdag och ger ingen sjuklön.

### **Exempel på aktuell lön vid tillämpning av kap. 6 och 7**

Kristina, som har heltidslön om 30 000 kr per månad, är föräldraledig varje fredag under en längre period. Arbetsdagsavdrag, 4,6 procent av 30 000 kr = 1 380 kr, görs för de lediga fredagarna. En månad med fyra fredagar blir Kristinas aktuella lön 24 480 kr och en månad med fem fredagar blir den aktuella lönen 23 100 kr.

Kristina blir sjuk en hel månad. Månadsavdrag görs med hela den fasta lönen, 30 000 kr (arbetsdagsavdragen för de lediga fredagarna bortfaller). Vid beräkning av sjuklön (dag 1-14) utgörs beräkningsunderlaget (aktuell lön) av den fasta lönen utan avdrag för föräldraledigheten och sjuklön betalas bara ut för de dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (7 kap. 4 §). Vid beräkning av sjukpenningtillägg från dag 15 reduceras dock den aktuella lönen med ett procentavdrag som motsvarar ledighetens omfattning, dvs. med 20 procent. Den aktuella lönen utgörs därmed av 24 000 kronor (7 kap. 6 §).

## **till 6 kap. 8 § Löneavdrag när en arbetstagare uteblir från arbetet**

Enligt 6 kap. 2 § sista stycket får arbetsgivaren medge att en arbetstagare inte ska ha löneavdrag om arbetstagaren uteblir från arbetet på grund av snöoväder eller något annat naturhinder.

## **till 6 kap. 10 § "Försättande ur tjänstgöring"**

Med "försättande ur tjänstgöring" avses en chefs eller arbetsledares rätt att snabbt ställa en arbetstagare åt sidan om detta krävs för att undvika fara eller för att upprätthålla ordningen på arbetsplatsen. Denna rätt är inte författningsreglerad utan grundar sig på arbetsledningsrätten och på allmänna rättsgrundsatser om nöd (se vidare Arbetsgivarverkets skrift Anställningsskydd).

Med stöd av denna rätt kan en arbetstagare, som till exempel uppträder berusad eller är våldsam, skickas hem från arbetsplatsen. Arbetsgivaren får dock inte ställa arbetstagaren åt sidan en längre tid utan endast tillfälligt och i en akut nödsituation. Om det finns behov av att skilja en arbetstagare från sina arbetsuppgifter och arbetsplatsen en längre tid måste detta ske i form av avstängning om arbetstagarens agerande uppfyller kraven för en sådan åtgärd (jfr Arbetsgivarverkets skrift 2005:2, Tjänsteansvaret, avsnitten 5 och 9).

Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl på grund av arbetstagarens agerande kan arbetsgivaren besluta att lönen ska dras in under tiden för försättandet ur tjänstgöring.

## Råd till 7 kap. Lön under sjukfrånvaro m.m.

### **Allmänt**

Grundregeln i Socialförsäkringsbalken (SFB) är att *sjukpenning på normalnivån* endast ska kunna betalas ut under 364 dagar inom en ramtid av 450 dagar (SFB 27 kap. 21 §) Enligt förarbetena till lagstiftningen (prop. 2007/07:136) torde de allra flesta sjukfall kunna avslutas innan de 364 dagarna löpt till ända. Det finns dock enligt propositionen sjukfall när så inte är fallet. Det kan till exempel vara sjukdomar eller

skador som kräver långvarig medicinsk behandling och rehabilitering. Det kan också vara fall där ytterligare sjukdomar eller skador tillstöter under sjukskrivningstiden eller andra insatser har dröjt. I dessa och liknande fall kan Försäkringskassan efter ansökan från den försäkrade, bevilja så kallad *sjukpenning på fortsättningsnivån*. Denna betalas med 75 procent av den sjukpenningsgrundande inkomsten (SGI) och kan utges under högst 550 dagar utöver de 364 dagarna (SFB 27 kap. 24 §).

Om en försäkrad har en allvarlig sjukdom lämnas dock *fler dagar med sjukpenning på normalnivån* även efter de 364 dagarna. I vissa fall kan *sjukpenning på fortsättningsnivån* betalas för ytterligare dagar (SFB 27 kap. 24 a §).

Efter att en arbetstagare har fått sjukpenning under 364 dagar krävs att arbetstagaren ansöker om sjukpenning på fortsättningsnivån eller flera dagar med sjukpenning på normalnivån hos Försäkringskassan för att ersättning ska betalas ut. Med stöd av 7 kap. 6 § 3 stycket villkorsavtalet har arbetsgivaren rätt att begära att arbetstagaren efter denna tidpunkt styrker att sjukpenning faktiskt betalas ut från Försäkringskassan. Sjukpenningtillägg ska endast betalas när sjukpenning på normalnivån, sjukpenning på fortsättningsnivån, förebyggande sjukpenning eller rehabiliteringspenning betalas ut. I annat fall betalas ingen ersättning från arbetsgivaren.

Ytterligare information om sjuklönebestämmelser etc. finns i Arbetsgivarverkets skrift Om sjukfrånvaro och rehabilitering - En vägledning för statliga arbetsgivare.

Lokalt avtal kan slutas om att retroaktiva lönehöjningar ska få genomslag även för den som är sjukledig.

### **till 7 kap. 2 § Sjukanmälan och skriftlig försäkr**

Försäkran genom egenrapportering i datalönesystem likställs med skriftlig försäkran.

### **till 7 kap. 3 § Läkarintyg och tandläkarintyg**

Observera att det är arbetsgivaren som under sjuklöneperioden bedömer om en arbetstagare har rätt till sjuklön. Om en arbetsgivare anser att det finns särskilda skäl för det kan han eller hon enligt 7 kap. 3 § besluta om så kallat förstadagsintyg. Med särskilda skäl avses samma

grunder som försäkringskassan tillämpar. Vilka grunder som försäkringskassan tillämpar framgår bland annat av publikationen Försäkringskassans Vägledning 2004:2.

Ett exempel på när arbetsgivaren kan kräva läkarintyg är när det finns anledning att misstänka att arbetstagare sjukskriver sig som en missnöjesyttring istället för att delta i en strejk som är otillåten enligt lag eller avtal.

### **till 7 kap. 4 § och 6 § Sjuklön (dag 1-14) och sjukpenningtillägg**

Till underlaget för beräkning av sjuklön respektive sjukpenningtillägg läggs ett procenttal av de rörliga lönetilläggen året före insjuknandeåret. Arbetstagaren får därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som han eller hon går miste om vid sjukfrånvaro.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i beräkningsunderlaget för sjuklediga på motsvarande sätt.

### **Aktuell arbetsdagslön eller kalenderdagslön för föräldralediga i vissa fall**

I avsnitten om såväl sjuklön som sjukpenningtillägg finns en kommentar till hur den aktuella arbetsdagslönen/kalenderdagslönen ska beräknas för föräldralediga ”med återkommande föräldraledighet om 1-4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag”. Dessa bestämmelser gäller även om arbetsdagsavdraget har konverterat till ett kalenderdagsavdrag eller månadsavdrag enligt 6 kap.

## Råd till 8 kap. Lön under föräldraledighet

### **Allmänt**

Lokalt avtal kan slutas om att retroaktiv lönehöjning i samband med lönerevision ska få genomslag även för den som är föräldraledig.

### **till 8 kap. 1 § Föräldrapenningtillägg**

Se nyhetsbrevet Arbetsgivarverket informerar 2004-06-18 om "Förenklad administration av föräldraledighet" som berör rätten till föräldrapenningtillägg. Där föreslås en lösning i syfte att förenkla den administrativa hanteringen av föräldrapenningtillägget. Detta måste i sådant fall regleras genom lokalt kollektivavtal.

### **till 8 kap. 2 § Föräldrapenningtilläggets storlek**

Till underlaget för beräkning av föräldrapenningtillägg läggs ett procenttal av de rörliga lönetilläggen året före det år då föräldraledigheten börjar. Arbetstagaren får därmed en schablonmässig kompensation för sådana lönetillägg som arbetstagaren annars går miste om under föräldraledigheten.

Förändringar av rörliga lönetillägg är en fråga för lokala parter. Om man i lokala löneförhandlingar räknar upp de rörliga lönetilläggen anser de centrala parterna att det är naturligt att även räkna upp de rörliga lönetilläggen från föregående år i beräkningsunderlaget för föräldralediga på motsvarande sätt.

### **till 8 kap. 5 § Tillägg vid tillfällig föräldrapenning**

I stycket om föräldralediga "med återkommande föräldraledighet om 1-4 dagar per vecka med arbetsdagsavdrag" beskrivs hur den aktuella lönen ska beräknas. Detta gäller även om arbetsdagsavdraget har konverterat till ett kalenderdagsavdrag eller månadsavdrag enligt 6 kap.

Antal dagar med tillfällig föräldrapenning gäller per arbetstagare och kalenderår, inte per barn. Antal dagar avser hela dagar. Partiellt uttag innebär att antalet tillfällen med tillfällig föräldrapenning kan bli fler än 10.

Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan finnas när till exempel en förälder (enligt SFB 13 kap. 30 §) beviljas fler dagar med tillfällig föräldrapenning för vård av ett allvarligt sjukt barn.



# Råd till 9 kap. Lön under ledighet i övrigt

## **till 9 kap. 1 § Ledighet med lön**

Ledighet enligt denna paragraf ges under förutsättning att läkarbesöket (motsvarande) behöver göras på arbetstid.

### **Exempel**

En arbetstagare som är halvtidssjukskriven ordinerar sjukgymnastik. Besöken hos sjukgymnast "behöver" då inte ske på arbetstid utan bör normalt kunna förläggas på den lediga tiden.

Med besök hos företagshälsovård, öppen vård eller mödravårdscentral avses inte bara besök hos läkare utan även till exempel distriktssköterska, sjukgymnast, kurator eller barnmorska.

## **till 9 kap. 2 § Annan ledighet utan löneavdrag**

### **Allmänt**

Om arbetsgivaren beviljar arbetstagaren längre ledighet än som vid tillämpning av denna paragraf medför rätt till lön utan löneavdrag, ska denna ytterligare ledighet behandlas som "annan ledighet", dvs. löneavdraget ska beräknas enligt bestämmelserna i kap. 6.

### **Punkt a)**

Rätten till sådan ledighet kan följa av lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

### **Punkt d)**

Denna punkt gäller inte ledighet som avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen eller någon annan arbetsplats för den som är facklig förtroendemän. I sådant fall gäller i stället avtalet om fackliga förtroendemän (FMA, SAV cirk 1984 A 39).

Punkten avser i första hand sådana uppdrag i centrala, regionala eller lokala arbetstagarorganisationer som anges i organisationernas stadgar och som arbetstagaren får genom val eller annars genom protokollfört beslut. Det kan till exempel handla om uppdrag som ordförande, sekreterare, kassör eller annan ledamot i styrelsen för central arbets-

tagarorganisation, förbund, avdelning, sektion, klubb eller annan del av förbund, uppdrag som ombud vid kongress, representantskap eller dylikt, eller som revisor.

Punkten gäller endast när arbetstagaren utövar just den funktion som uppdraget avser, till exempel som ordförande vid styrelsens sammanträden. Arbetstagaren förutsätts styrka behovet av ledigheten till exempel genom att visa kallelsen till sammanträdet.

## Råd till 10 kap. Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

### **Allmänt**

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands, 2001-II-15, (Centrala avtal 2005:5) upphör att gälla för arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal-T då motsvarande bestämmelser nu har inarbetats i Villkorsavtal-T. De centrala parterna är överens om att denna inarbetning av bestämmelserna om ersättning vid utrikes tjänsteresa och förrättning inte i sig har syftat till några materiella förändringar.

### **till 10 kap. 1 § Vissa definitioner**

Bestämmelserna om traktamente m.m. gäller endast vid flerdygnsförrättning medan bestämmelserna om resekostnadsersättning gäller för alla tjänsteresor.

En förrättning kan endast fullgöras i den egna anställningen. Om en arbetstagare är ledig från en anställning tills vidare för att ha en tidsbegränsad anställning på annan ort eller under viss tid nödgas ha dubbel bosättning vid tillträddande av en annan anställning är det sålunda i avtalets och inkomstskattelagens mening inte fråga om förrättning.

Med tjänsteresa avses inte bara resa mellan tjänstestället eller bostaden och förrättningsstället eller den tillfälliga bostaden utan även resa som en arbetstagare måste göra för att få nattlogi eller för att äta.

Tjänsteresa med tåg, flygplan eller fartyg och förrättning ombord på ett sådant färdmedel anses äga rum i Sverige, även om färdmedlet

under en del av resan befinner sig utanför landets gräns, förutsatt att någon tjänstgöring inte fullgörs på ort utom landet.

Ett förrättningsställe måste ligga mer än 50 kilometer från såväl tjänstestället som bostaden för att traktamente ska kunna utges, eftersom ett område av 50 kilometer från bostaden likställs med den vanliga verksamhetsorten. Avståndet gäller närmaste färdväg.

## **till 10 kap. 2 § Grundläggande bestämmelser**

Det kan bero på många faktorer om övernattning på eller i närheten av förrättningsorten ska anses vara påkallad. Avgörande kan vara avståndet till bostaden, bortovarons längd över dagen, arbetstidens förläggning under dygnet, väglaget vid resa med bil, om det finns möjlighet till dagpendling, om det är fråga om förrättning under några få dagar eller under en längre tid. Någon tids- eller avståndsgräns för när övernattning ska anses vara påkallad finns dock inte utan detta får avgöras från fall till fall. I tveksamma fall bör myndigheten vid planläggningen av förrättningen klargöra om den anser att förrättningen inte föranleder övernattning.

Om en förrättning fullgörs under sådana förhållanden att det inte är någon tvekan om att övernattning på eller i närheten av förrättningsorten är påkallad, innebär bestämmelserna i 10 kap. 2 § andra stycket första meningen att arbetstagaren får ersättning enligt det alternativ som han eller hon väljer. Väljer arbetstagaren att dagpendla utges endast resekostnadsersättning enligt avtalet.

Observera att den bedömning som ska göras bara ska avse hur lång färdväg och bortovaro förrättningen föranleder och alltså inte valet av färdmedel.

Förrättning inom den vanliga verksamhetsorten bör normalt inte medföra övernattning utom bostaden. Om en viss förrättning bedöms medföra övernattning inom verksamhetsorten, måste arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren logi så att denne inte drabbas av någon kostnad härför. Kostnaden för logi ska bokföras som om arbetsgivaren själv betalat räkningen och ska således inte tas upp på arbetstagarens reseräkning.

Bestämmelser om annan ersättning vid förrättning i vissa fall finns i 11 kap. 4 och 5 §§.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av för-  
måner i samband med tjänsteresa och förrättning finns i 10 kap. 11 §.

### **till 10 kap. 3 - 7 §§ Resekostnadsersättning**

#### **Traktamente m.m.**

Ersättningarna enligt 10 kap. 3 - 7 §§ är kopplade till de avdragsgilla  
beloppen i inkomstskattelagen och är därmed skattefria.

Observera att ersättningsbelopp som överstiger de avdragsgilla belop-  
pen är att betrakta som lön oavsett vad man kallar dem (till exempel  
”förhöjt traktamente”, ”bilersättning”, ”restidstillägg” eller ”förrätt-  
ningstillägg”) och därmed är skattepliktiga och belagda med arbetsgi-  
varavgifter.

Frågan om rätt till viss standard i fråga om färdmedel vid tjänsteresa  
är inte centralt reglerad i Villkorsavtal-T.

### **till 10 kap. 6 § Inrikes tjänsteresa**

De maximala skatteavdragen för ökade levnadskostnader vid inrikes  
tjänsteresor framgår av 12 kap. inkomstskattelagen. Mer information  
finns på Skatteverkets webbplats: [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se). Maximibelop-  
pet för varje hel dag (= helt dagtraktamente vid inrikes tjänsteresor) är  
0,5 procent av prisbasbeloppet. Beloppet avrundas till närmaste tiotal  
kronor.

Med logi under de 30 första dyggen av en flerdygnsförrättning avses  
i normalfallet enkelrum med dusch och toalett på rummet om sådan  
standard finns att tillgå på orten.

Rätten att göra avdrag för styrkt logikostnad finns under hela den tid  
en förrättning varar. För tid efter 30 dygnet ska ersättning för logi-  
kostnad bytas ut mot natttraktamente om inte arbetstagaren på grund  
av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av  
natttraktamentet.

### **till 10 kap. 7 § Utrikes tjänsteresa**

Normalbeloppen för dagtraktamente vid utrikes tjänsteresor framgår  
av 12 kap. Inkomstskattelagen.

# Råd till 11 kap. Flyttersättning och ersättning för annan resa än tjänsteresa

## **till 11 kap. 1 § Villkor för flyttersättning**

Om en arbetstagare efter egen önskan går över till en anställning utanför myndigheten eller myndighetsområdet och därigenom byter arbetsort, kan arbetstagaren få flyttersättning endast om den nya arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för det.

## **till 11 kap. 2 § Flyttersättning i vissa fall**

Med anställning för bestämd tid avses även anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt.

## **till 11 kap. 4 och 5 §§**

Om en arbetstagare enligt 4 § eller med stöd av arbetsgivarbeslut enligt 5 § har rätt till resekostnadsersättning för

- resa till och från den vanliga verksamhetsorten eller familjens vistelseort under pågående förrättning eller
- resa vid uppehåll i förrättningen på grund av semester

betalas inte dagtraktamente under de tjänstgöringsfria dygnen i samband med sådan resa.

# Råd till 12 kap. Ersättning för sjukvårdskostnader

## **Allmänt**

Avtal kan slutas som innebär att arbetstagarna avstår från förmåner enligt detta kapitel och att motsvarande medel till exempel används i det lokala arbetsmiljö- och företagshälsövarsarbetet.

## **till 12 kap. 2 § Apotekskort/högekostnadskort**

Högekostnadsskyddet är uppdelat i två delar, ett för läkemedel och ett för öppen hälso- och sjukvård. Kravet att visa upp registrering i ett

apotekskort eller högkostnadskort för öppen hälso- och sjukvård för att få ersättning, gäller givetvis endast i fråga om sådan vård som får registreras enligt gällande bestämmelser.

### **till 12 kap. 3 § Särskilda skäl**

Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan finnas exempelvis när arbetsgivaren anser det angeläget från verksamhetssynpunkt att en arbetstagare snabbt kan återgå i arbete och detta förutsätter att arbetstagaren får behandling hos en kiropraktor, naprapat (motsvarande) eller att en arbetstagare får ersättning för taxiresor till och från arbetsplatsen utöver sådan ersättning från försäkringskassan. Särskilda skäl att medge ersättning utöver avtalet kan vidare finnas exempelvis när en arbetstagare genomgår behandling vid Svenska psoriasisförbundets anläggningar, dock endast i den mån kostnaden motsvarar kostnaden för behandling hos sjukgymnast (se 12 kap. 5 §).

### **till 12 kap. 5 § Sjukgymnastik**

Med remiss av läkare likställs annat läkarintyg som visar att sjukgymnastik är erforderlig.

## Råd till 13 kap. Särskilda villkor

### **Innehav av flera anställningar**

#### **till 13 kap. 1 § Grundregler**

Villkorsavtal-T:s regler om rätt att samtidigt ha flera anställningar gäller endast sådana anställningar som omfattas av Villkorsavtal eller Villkorsavtal-T.

Om en arbetstagare vill vara ledig för att ha en anställning enligt ett annat statligt avtal (till exempel AVA eller AVA-T) eller en kommunal eller privat anställning (till exempel en anställning hos ett statligt bolag), får ledighetsfrågan prövas enligt 10 b § i tjänstledighetsförordningen (1984:111).

#### **till 13 kap. 2 § Ledighet ska beviljas**

Med "en annan anställning" avses en eller flera sammanhängande anställningar för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Längre ledighet kan dock beviljas om arbetsgivaren anser att

det finns särskilda skäl för det. Tvåårsbegränsningen gäller inte heller vissa anställningar inom bl.a. universitets- och högskoleområdet som får tidsbegränsas för längre tid.

Rätten till ledighet enligt denna paragraf gäller **endast rätt till hel tjänstledighet** från innevarande anställning. Arbetstagaren kan därmed inte med stöd av denna paragraf hävda rätt till partiell tjänstledighet för att pröva annan anställning.

Kopplingen till uppsägningstiden innebär att en arbetstagare med längre anställningstid än ett år ska underrätta arbetsgivaren 2 månader innan han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet.

### **till 13 kap. 7 § Enskild överenskommelse om anställningsvillkor i vissa speciella fall**

Begreppet ”arvodesanställning” är borttaget som en markering av att det inte gäller en speciell anställningsform. Här avses istället vissa typer av arbetsuppgifter som kan motivera särskilda anställningsvillkor.

### **till 13 kap. 10 och 11 §§ Bisysslor**

Det är arbetsgivaren som beslutar om tillåtligheten av konkurrensbisyssla. Avseende chef för myndighet som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet beslutar dock regeringen.

I Arbetsgivarverkets skrift Bisysslor (2012) avsnitt 3 behandlas frågor om arbetshindrande bisysslor och konkurrensbisysslor.

## Råd till 14 kap. Uppsägning m.m.

### **till 14 kap. 1 § Avgångsskyldighet**

Avgångsskyldigheten hindrar inte att arbetsgivaren kan anställa personer över 67 år.

### **till 14 kap. 3 § Uppsägning från arbetsgivarens sida**

Bestämmelserna om uppsägningstider i 14 kap. 2 och 3 §§ gäller endast arbetstagare med ”anställning tills vidare”. Med sådan anställning avses även avtalad ”anställning tills vidare längst till en viss tidpunkt”.

Med anställningstid avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd haft en eller flera anställningar som omfattas av avtalet.

Uppsägningstiden både från arbetstagarens och från arbetsgivarens sida varierar beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd (övergångsvis gäller ålder vid uppsägning från arbetsgivarens sida enligt 11 § 2 stycke LAS i dess lydelse före den 1 januari 1997).

Beräkningsgrunden för uppsägningstidens längd (dvs. anställningstid i stället för ålder) enligt LAS 11 § 2 stycke gäller endast för anställningsavtal som har ingåtts den 1 januari 1997 eller senare. De äldre reglerna i LAS om uppsägningstid kan således för anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 komma att gälla under mycket lång tid. Olika regler kommer att gälla för olika arbetstagare beroende på när anställningsavtalet har ingåtts.

Av 9 och 10 §§ LOA (lag om offentlig anställning) framgår att en uppsägning ska vara skriftlig för att vara giltig. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida måste även lagen om anställningsskydd (LAS) och avtalet om trygghetsfrågor beaktas.

Inga uppsägningstider aktualiseras i fråga om provanställning, då det ligger i denna anställnings natur att den ska kunna avbrytas när som helst under provotiden av endera parten utan angivande av skäl. Se LAS 31 § angående arbetsgivarens skyldigheter.

### **till 14 kap. 4 § Uppsägning vid övergång till annan statlig anställning**

Föreskriften om skyldighet för en arbetstagare att säga upp sig, när han eller hon går över till en anställning vid en annan myndighet och inte ska vara ledig från den tidigare anställningen, är en ordningsföreskrift. I denna situation upphör nämligen den tidigare anställningen, om anställningarna inte får förenas, utan särskild åtgärd, även om arbetstagaren skulle försumma uppsägningsskyldigheten enligt 14 kap. 4 § första stycket (se 11 § LOA).

Att någon uppsägningsskyldighet inte föreligger vid övergång till en annan myndighet inom samma myndighetsområde framgår av andra stycket. Även i denna situation upphör den tidigare anställningen utan särskild åtgärd.



## **Arbetsgivarnyckeln**

Arbetsgivarnyckeln är inte en del av kollektivavtalet. Den bygger istället på ett beslut av Arbetsgivarverket.

Se även Regeringens arbetsgivarnyckel i förordningen (1996:1524).



# Sakordsregister

aktivitetsersättning	5, 52, 107, 192
anhållen	53
anställning	7, 47, 67, 73, 74, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 95, III, 113, 114, 119, 120, 160, 182, 186, 188, 200, 203, 204, 205, 206
annan	81
anställningsformer	7, 83
avvikande	83
apotekskort	79, 204
arbetsdagsavdrag	23, 42, 49, 50, 51, 53, 59, 63, 143, 144, 145, 152, 153, 159, 178, 187, 189, 190, 192, 193, 194, 197, 198
kvotberäknat	49, 57, 103, 104, 165, 168, 169, 192
Arbetsdagsavdrag	23, 49, 193, 194
arbetsdagslön	23, 47, 59, 63, 144, 145, 146, 152, 153, 163, 197
aktuell	23
arbetsgivare	16, 17, 20, 38, 71, 82, 88, 129, 130, 138, 177, 179, 181, 182, 186, 188, 189, 190, 196
arbetsgivarventiler	19
arbetskada	5, 52, 188
arbetstagarorganisation	17, 20, 22, 32, 44, 83, 88, III, 114, 123, 154, 186, 199
Arbetstidens förläggning	3, 4, 26, 32, 127, 148, 184
arbetstidsdirektiv	25, 181
arbetstidslagen	3, 8, 25, 93, 123, 174, 176, 183, 184, 185
lagtext	123
arbetstidslagens	29
arbetstidsvillkor	3, 8, 26, 27, 37, 93, 97, 127, 128, 148, 149, 174, 176, 183
ATH	37
avstängning	5, 53, 176, 195
Basbeloppstaket	59, 62, 63, 64, 150
bisyssla	7, 84
delpension	17
delpensionsledig	17, 31, 34, 180
deltidsanställning	17
deltidsarbete	3, 30

Dygnsvila	29
dödsfall	43, 65
enskild överenskommelse	22, 33, 35, 36, 39, 47, 88, 177, 180
Examen	65
ferier	III, II3, II4
ferielöneavdrag	II3
flexitid	34, 183
flyttersättning	6, 65, 73, 74, 75, 77, 95, 134, 203
Flyttning	65
fortsättningsnivå	58, 59
fullmakt	87, 88
fullmaktsanställning	54, 84
förebyggande behandling	5, 59
förhandling	3, 19, 20, 21, 27, 29, 44, 97, III, II4, 128, 149, 183
förrättning	6, 9, 20, 21, 67, 68, 71, 74, 75, 80, 90, 133, 134, 151, 173, 175, 200, 201, 202, 203
försatt ur tjänstgöring	54
förskott	71, 77, 90
förtidspension	47, 52, 107, 192
förtroendearbetstid	4, 25, 33, 39, 184, 185
förtroendemannauppdrag	42, 65, II3, 186
föräldraledighet	5, 6, 9, 23, 42, 45, 50, 51, 52, 53, 59, 61, 63, 79, 134, 138, 143, 144, 145, 152, 153, 173, 175, 187, 189, 190, 193, 194, 197, 198
föräldrapenningtillägg	42, 61, 62, 79, II4, 178, 186, 187, 193, 194, 198
giltighetstid	21, 91, II0, II9, 120, 146
häktad	53
högriskskydd	57, 165
högskolor	4, 8, 37, 93, 109, 174, 176
jourtid	29, 123, 183
kalenderdagsavdrag	23, 49, 50, 51, 178, 179, 189, 190, 191, 192, 194, 197, 198
Kalenderdagsavdrag	49, 194
kalenderdagslön	23, 24, 58, 59, 60, 61, 64, 145, 146, 150, 182, 197
aktuell	23
fast	23

karensdag 5, 51, 57, 165, 194  
 kompensationsledighet 4, 32, 35, 124, 125, 183  
 koncentrerad tjänstgöring 5, 8, 48, 49, 50, 51, 52, 57, 93, 101, 141,  
 144, 157, 163, 165, 166, 174, 176, 192  
 Koncentrerad tjänstgöring 17, 104, 143, 146, 163, 169  
 konstitutorial 87, 88  
 kontorsarbetstid 4, 5, 25, 43, 44, 48, 93, 117, 176  
 kostnadsersättningar 19  
 kvotberäknas 43, 50, 51, 52, 53, 101, 144, 152, 163,  
 166, 192  
 lockout 21  
 lockoutad 21, 70, 181  
 lokal skiljenämnd 33, 110  
 Lokala kollektivavtal 3, 19, 20, 134, 151  
 lokalt kollektivavtal 4, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 32, 33, 34, 37, 44,  
 57, 97, 110, 121, 155, 160, 165, 181, 198  
 Lokalt kollektivavtal 20, 25, 37  
 läkare 8, 56, 65, 80, 93, 119, 120, 174, 176, 199, 204  
     specialbestämmelser 119  
 läkarintyg 55, 56, 80, 197, 204  
 läkarvård 79, 80  
 lärare 8, 37, 93, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 120,  
 154, 174, 176  
     specialbestämmelser 113  
 lön 3, 5, 6, 8, 17, 23, 24, 36, 41, 42, 43, 49, 53, 54,  
 55, 59, 65, 71, 73, 83, 84, 89, 90, 104, 107, 113,  
 116, 120, 134, 144, 145, 146, 152, 154, 169, 177,  
 180, 181, 182, 183, 187, 192, 193, 194, 199, 202  
     aktuell 23  
     fast 23  
     individuell 23  
 Lön 3, 5, 6, 7, 9, 23, 55, 61, 65, 66, 84, 119, 120,  
 173, 175, 176, 182, 195, 197, 199  
     utbetalning 89  
 löneavdrag 5, 6, 23, 49, 50, 53, 54, 65, 77, 79, 89, 134,  
 144, 145, 152, 181, 182, 189, 190, 192, 195, 199  
     fast 23  
 Löneavdrag 5, 9, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 61, 65, 81, 101, 157,  
 163, 166, 173, 174, 175, 176, 189, 190, 192, 193, 195

lönetillägg	23, 36, 46, 47, 56, 58, 61, 62, 63, 64, 89, 90, 104, 134, 150, 164, 169, 181, 182, 183, 197, 198
fasta	23
rörliga	23
löneväxling	23
mertid	3, 4, 29, 31, 34, 123, 183, 184
ersättning	31
mertidstillägg	4, 31, 32
beräkning	32
Myndighetsområde	17
myndighetsområden	95
Måltidsuppehåll	29
månadsavdrag	49, 50, 52, 159, 190, 191, 192, 194, 197, 198
Månadsavdrag	23, 49, 194
nationaldagen	30
nattarbete	29, 124
naturaförmåner	19
Nödfallsmertid	29
Nödfallsövertid	29
omplacering	7, 84
ordinarie arbetstidsmåtten	31
oregelbunden arbetstid	5, 23, 51, 52, 53, 57, 101, 103, 145, 157, 163, 165, 166, 168, 190
Oregelbunden arbetstid	102, 167
oregelbunden arbetstidsförläggning	4, 20, 37, 50
Partiell föräldraledighet	51, 144
partiellt avdrag	50, 190
Paus	29
RAMA	37
Rast	29
rehabiliteringspenning	60, 196
resekostnadsersättning	68, 71, 76, 200, 201, 203
reseräkning	71, 201, 202
rörliga tillägg	56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 101, 102, 104, 106, 145, 150, 159, 160, 163, 164, 166, 167, 169, 171
timberäkning	102
SA-C	37
Samarbetsrådet	33, 128
sammanlagda arbetstiden	29, 123

Schablonberäknad sjuklön	101, 166
semester	4, 5, 8, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 62, 75, 93, 113, 114, 117, 123, 176, 182, 185, 186, 187, 188, 189, 203
förläggning	45
kvotberäknad	43
obetald	42
sparad	45
semesterersättning	41, 47, 89, 95
Semesterersättning	5, 47, 188
semesterförmåner	41
semesterledighet	4, 41, 43, 44, 186, 187, 188
semesterlön	41, 47, 89, 188
Semesterlön	5, 46, 47, 187, 188
sjukbidrag	47, 52, 107, 192
sjukersättning	5, 47, 52, 192
sjuklön	5, 54, 55, 56, 57, 101, 103, 104, 144, 145, 152, 157, 158, 159, 160, 164, 165, 166, 168, 169, 174, 182, 194, 196, 197
sjukpenning på normalnivå	58
sjukvårdsersättning	7, 79
sjömän	39
skälighetsbeslut	19
smittbärare	6, 66
Specialbestämmelser	8, 93, 109, 113, 119, 174, 176
stationerade utom riket	4, 25, 39
strejkar	21, 70, 181
studier	6, 66
tandläkarbesök	6, 65
tandvård	7, 79, 80
tillägg vid tillfällig föräldrapenning	53, 63, 144, 153, 178
Tillämpningsområde	3, 15, 25, 97, 109, 179
timavdrag	23, 49, 50, 51, 52, 53, 57, 58, 103, 104, 152, 163, 165, 168, 169, 182, 189, 190
kvotberäknat	49
Timavdrag	49, 105, 106, 170, 171, 190
timlön	101, 102, 103, 104, 146, 154, 163, 166, 167, 168, 169, 182
kvotberäknad	101
Timlön	23, 102, 104, 146, 154, 167, 169

tjänsteresa	6, 7, 9, 20, 21, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 76, 80, 90, 133, 134, 151, 173, 175, 200, 202, 203
tjänstledighetsförordningen	65, 161, 189
totalförsvaret	6, 66, 113
universitet	4, 37, 109, 129, 174, 176
universitet och högskolor	4, 37, 109, 174, 176
specialbestämmelser	109
uppsägning	32, 87, 206
utbetalning	24, 71, 202
dödsfall	89
Veckovila	29
Årsarbetstid	109
Återinsjuknande	57, 165
övergångsbestämmelse	20
övergångsbestämmelsen	88, 107, 174, 176, 192
övertid	4, 29, 31, 34, 35, 36, 123, 183, 184, 185
ersättning	35
kompensationsledighet	36
Övertid	4, 33, 184
övertidsarbete	4, 33, 34, 35, 36, 184, 185





# 2014

Box 3267, 103 65 Stockholm  
Tel 08-700 13 00, Fax 08-700 13 40  
[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)



Arbetsgivarverket