

LÄKARAVTAL LANDSTING OCH KOMMUNER

1 APRIL 2017 – 31 MARS 2020



**Sveriges
läkarförbund**

Den medicinska professionens organisation

Innehåll

Presentation av avdelningen för arbetsliv och juridik.....	4
HÖK 17 - Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor.....	7
Löneavtal 17, bilaga 1 till HÖK 17.....	11
Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 6 till HÖK 17.....	19
Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4 till HÖK 17	25
Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5 till HÖK 17	33
Lokalt kollektivavtal - LOK 17, bilaga 7 och 7a till HÖK 17	37
Allmänna Bestämmelser AB, bilaga 2 till HÖK 17.....	41
Specialbestämmelser för läkare, bilaga 3 till HÖK 17.....	105
De centrala parternas gemensamma syn på arbetstidsfrågor för läkare	123
Parterna informerar – vägledning i lokal förhandling om beredskap och dygnsvila	129
Med stud 17 - Villkor för medicine studerande som vikarierar på underläkareanställning med bilaga	132
BIA, Bilersättningsavtal, i lydelse fr.o.m. 2010-09-23	139
TRAKT 04, i lydelse fr.o.m. 2012-01-01	145

Rådgivning

Läkarförbundets medlemsrådgivning ger stöd och råd till medlemmar, förtroendevalda och lokalt kanslianställda i frågor som rör läkarrollen, anställning och utbildning.

Telefon 08-790 35 10, email medlemsradgivningen@slf.se

Medlemsrådgivningen hanterar bl.a. frågor som rör:

- **Förhandling** – kollektivavtalsförhandlingar, centrala, lokala och enskilda förhandlingar
- **Avtalsfrågor & lönerådgivning** - löner, anställningsvillkor på kommunal, statlig och privat sektor
- **Arbetstid** - arbetstidslagen, jour, beredskap
- **Arbetsliv** - arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsbelastning, hot & våld, arbetsanpassning, rehabilitering, kränkande särbehandling
- **Arbetsrätt** - medbestämmande, samverkan, facklig tid, jämställdhet, anställningskontrakt, bisyssla, avsked, uppsägning, förflyttning, varning, avstängning, diskriminering
- **Pensioner och försäkringar** - pension, trygghetsförsäkringar, arbetsskador, arbetslöshet, socialförsäkring
- **Egenföretagarfrågor** – vårdavtal, ersättningsetablering, vårdval, läkarvårdstaxan, starta-eget-kurser
- **Etik- & förtroendefrågor** - läkarregler, läkaretik, marknadsföring, kollegiala frågor
- **Ansvarsärenden** – HSN-ärenden, Socialstyrelsen, patientnämnd, patient- och yrkesförsäkring
- **Hälso- & sjukvårdsjuridik** - hälso- & sjukvårdsförfattningar, sekretess-, journalfrågor, behörighet, tillsyn
- **Kollegialt Nätverk** - kollegial stödverksamhet
- **Facklig utbildning** - bas- och fortsättningskurs, lokala baskurser, informationsmöten, temadagar
- **Professionsfrågor** - AT, ST, fortbildning, forskning och andra karriär- och utbildningsfrågor

Avdelningen för arbetsliv och juridik

Avdelningschef och bitr. förbundsdirektör

Malin Nordstrand malin.nordstrand@slf.se

Chefsförhandlare

Karin Rhenman karin.rhenman@slf.se

Chefsjurist

Johan Magnusson johan.magnusson@slf.se

Samordning facklig förtroendemannaservice

Lena Arwidson lena.arwidson@slf.se

Förbundsjurister och ombudsmän

Camilla Morath camilla.morath@slf.se

Fredrik Engdahl fredrik.engdahl@slf.se

Jasmina Ring jasmina.ring@slf.se

Jonas Lidberg jonas.lidberg@slf.se

Maria Lilja maria.lilja@slf.se

Mia Wallgren mia.wallgren@slf.se

Nanna Holst nanna.holst@slf.se

Peter Wursé peter.wurse@slf.se

Shewen Aziz shewen.aziz@slf.se

Stefanie Friberg stefanie.friberg@slf.se

Tomas Hedmark tomas.hedmark@slf.se

Administration

Annika Rådberg annika.radberg@slf.se

Helena Törnkvist helena.tornkvist@slf.se

Ingela Holtenstam ingela.holtenstam@slf.se

HÖK 17

Förhandlingsprotokoll 2017-05-02
HÖK 17

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 17

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 17 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–7 a.

a) Löneavtal (bilaga 1),

b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2017-04-01 – med ändringar i §§ 1, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 27, 28, 29 och 35 (bilaga 2) med följande underbilagor

D, anställning i personalpool,

L, lägerverksamhet m.m.,

U, uppehållsanställning,

c) Specialbestämmelser för läkare inom landsting/region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Pacta (bilaga 3),

d) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 5),

f) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 6),

g) LOK 17 (bilaga 7 och 7 a).

§ 2 Parternas avsikt

Parterna vill fortsätta på den sedan lång tid inslagna vägen att stödja varje arbetsgivares arbete med att få den individuella lönesättningen att vara den grund för individuell löneutveckling som är en förutsättning för en god verksamhet. Detta kommer att gynna individerna men även kollektivet.

En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse.

§ 3 Ändringar och tillägg

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

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 17 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 17 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda

arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 17
– enligt bilaga 7 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 17 för perioden 2017-04-01–2020-03-31
med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

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

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

.....

För Arbetsgivarförbundet Pacta

.....

För OFRs förbundsområde Läkare

jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Sveriges läkarförbund

.....

LÖNEAVTAL 17

Innehåll

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen	13
§ 2 Löneöversyner	13
1) Inför löneöversyn	13
2) Lönestruktur	14
3) Chefens roll	14
4) Löneöversyn	14
5) Avstämning	14
6) Resultat av löneöversyn	14
7) Löneöversynstidpunkt	15
8) Lokal förhandlingsordning	15
9) Garanterat utfall	15
10) Löneöversyn 2017	16
11) Löneöversyn 2018	16
12) Löneöversyn 2019	16
§ 3 Övriga överenskommelser om lön	16
§ 4 Fredsplikt	16
§ 5 Klassificering	16
§ 6 Förhandlingsordning	17
1) Lokal förhandling	17
2) Central förhandling	17
3) Skiljenämnd	17

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

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

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

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1) Överläggning med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete där verksamhetsmål och budgetprocess knyts samman med de lönepolitiska frågorna.

Vid överläggningen avgörs vilken modell som ska tillämpas för löneöversyn.

I bilaga 6 till HÖK 17 har de centrala parterna angivit "Centrala parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning". Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Anmärkingar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.
3. Bestämmelserna om löneöversyn gäller inte för AT-läkare eller annan icke legitimerad läkare.

Chefens roll

2) Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs.

Löneöversyn

3) Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Avstämning

4) Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Anmärkingar

1. Avstämningen sker senast 2 veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

5) Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de

fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 17.

Löneöversynstidpunkt

6) Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskoms.

Lokal förhandlingsordning

7) Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Garanterat utfall

8) Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkingar

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarorganisationens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande bilaga U till Allmänna bestämmelser.
3. Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för läkare som företräder arbetsgivaren vid löneöversyner och förhandlingar enligt §§ 2 och 3 och själv genomför sin löneöversyn.
4. Arbetstagarorganisationen som anställts i enlighet med Lag (1982:764) om vissa läkartjänster inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården som har upplåtits för grundläggande utbildning av läkare, m.m. jämföras med tillsvidareanställd arbetstagarorganisation vid tillämpning av § 2 punkt 8.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i landsting/region gäller färre än 10 medlemmar.

Garanterat utfall per löneöversyn och år Löneöversyn 2017

9) Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,2 procent.

Löneöversyn 2018

10) Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,0 procent.

Löneöversyn 2019

11) Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,3 procent.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

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

§ 5 Klassificering

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

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

§ 6 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

1) Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 4 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Central förhandling

2) Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1,

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn.

Skiljenämnd

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

**CENTRALA
PARTERS SYN PÅ
FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR
EN VÄL FUNGERANDE
INDIVIDUELL
LÖNESÄTTNING**

Bilaga 6 till HÖK 17

Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Sådan forskningsarbete som bidrar till verksamhetens utveckling beaktas i lönebildningsprocessen.

Det är naturligt att i lönebildningsprocessen också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldradedighet. Övergripande utgångspunkt i processen ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Lönekriterier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål. Det är viktigt att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja samverkanssystemets möjligheter till dialog på arbetsplatserna.

Härvid ska följande särskilt beaktas.

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Inför löneöversyn

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv.

Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara synen på lönestrukturfrågorna. Vidare

är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Avstämning

I en löneöversyn enligt modellen chef – medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre

arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

**CENTRALA OCH
LOKALA PROTOKOLLS-
ANTECKNINGAR**

Bilaga 4 till HÖK 17

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Annan åtgärd än lön

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

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

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

Lokala parter ansvar

2. Parterna konstaterar att det är de lokala parternas gemensamma ansvar att söka förhindra uppkomsten av oönskade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga läkare.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal. Sådant kollektivavtal fordras dock inte vid övergång till nya arbetstidsbestämmelser enligt Specialbestämmelser för läkare (bilaga 3).

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

3. Lokala förhandlingar kan påkallas med stöd av AB § 13 mom. 7 angående lokalt kollektivavtal om bl.a. tillämpningen av bestämmelserna AB § 13 mom. 6 punkt h). I avsaknad av lokal överenskommelse är regleringarna i bilaga 3 till HÖK 17 (Specialbestämmelser för läkare) punkterna 9 och 10 tillämpliga.

Övertid

4. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

Jour och beredskap

5. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

Avvikelse från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

6. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Sådant översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet regler samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

7. Följande arbetsgivare ska tillämpa § 27 mom. 21 a).

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Pacta.

Sjuklön m.m.

8. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjlL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

9. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Civil och värnplikt

10. AB § 30 Civil och värnplikt i dess lydelse 2012-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Pacta

11. Arbetsgivare som är medlem i Pacta kan besluta att § 33 mom. 1 a) ska gälla för verksamheten.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

12. Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33, mom. 1 a)

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Pacta.

Övriga anteckningar

Ny struktur i Specialbestämmelser för läkare

1. I anslutning till överenskommelse om ny struktur i Specialbestämmelser för läkare, är de centrala parterna överens om att lokala avtal med hänvisning till tidigare numrering av bestämmelserna har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

Avlösning av semester

2. Arbetstagare som senast 1995-12-31 erhöll eller kvalificerat sig för 42 semesterdagar enligt ÖLA 95 i lydelse fr.o.m. 1994-01-01 äger rätt att behålla dessa så länge arbetstagaren kvarstår i samma anställning. Arbetstagare som i den tidigare anställningen erhöll 42 semesterdagar kan vid nyanställning förhandla om att behålla dessa. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan det antal semesterdagar som överstiger vad som följer av AB § 27 avlösas i fast kontant lön.

3. Professor som senast 2010-03-31 kvalificerat sig för 42 semesterdagar per år enligt Specialbestämmelser för läkare (bilaga 3 HÖK 07), äger rätt att behålla dessa så länge arbetstagaren kvarstår i samma anställning.

Lokala avtal om semester för professor äger fortsatt giltighet om de lokala parterna inte enas om annat.

Ersättning för beredskap i Specialbestämmelser för läkare

4. Från 2017-04-01 höjs faktorer under beredskap a) och beredskap b) i Specialbestämmelserna. Parterna konstaterar att höjningen inte är avsedd

att läggas på de högre ersättningsnivåer som kan finnas i lokala avtal om beredskap och som redan överstiger de nivåer som finns i Specialbestämmelserna.

Distansarbete

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

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

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

6. Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

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

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering. För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Ersättning för intyg

7. Värdet av verifierad ersättning för intyg för enskilda arbetstagare enligt ÖLA 95 i lydelse fr.o.m. 1994-01-01 används till åtgärder som överenskommelse kan träffas om. Arbetsgivare kan besluta att arbetstagare även fortsättningsvis äger rätt att utfärda utlåtanden och intyg på tjänstgöringsfri tid och därmed erhålla ersättningen.

Administrativa uppdrag

8. Ersättningar som utges för administrativa uppdrag ingår i den totala månadslönen.

SK-kurs

9. För deltagande i SK-kurs erhåller läkare ledighet med bibehållen lön.

Sammanläggning av anställningar

10. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Löneväxling

11. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14 och AKAP-KL bilaga 2 punkt 6, kompetensutveckling eller arbetstid m.m.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

12. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

**CENTRALA
PROTOKOLLS-
ANTECKNINGAR**

Bilaga 5 till HÖK 17

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Garanterat utfall

2. I löneavtalet används uttrycket "garanterat utfall" jämfört med tidigare avtal där uttrycket "lägst" användes. Byte av uttryck och definition innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

Medbestämmandelagen

2. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

3. Bestämmelserna i AB och Specialbestämmelser för läkare innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler, med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

4. I AB anges att arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Övriga anteckningar

Arbetstid

1. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i bilaga 3 till HÖK 17 (Specialbestämmelser för läkare) punkt 10. Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

2. Endera part kan påkalla förhandling rörande ändringar i AB och Specialbestämmelser under avtalsperioden.

Kompetensutveckling

3. De centrala parterna konstaterar beträffande fortbildning att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

Jour- och beredskapstjänstgöring för gravida läkare

4. De centrala parterna konstaterar att jour- och beredskapstjänstgöring är relativt vanligt förekommande för läkare. Vissa situationer under sådan tjänstgöring kan innebära mer fysiska påfrestningar än under ordinarie arbetstid.

Arbetsgivare bör därför beakta vilka möjligheter som finns att bereda gravida läkare, som så önskar, befrielse från jour- och beredskapstjänstgöring.

Partsgemensamma arbeten

5. Centrala parter ska gemensamt följa upp konstruktion av och ersättning i lokala jour- och beredskapsavtal. Detta med syfte att se över och jämföra med centrala avtalets Specialbestämmelser och hur förändringar i dessa bestämmelser, bland annat ersättningsnivåer, kan påverka verksamhet och läkares arbetsmiljö. Arbetet har ett hållbart, modernt och längre arbetsliv som mål. Arbetet ska prioriteras av parterna. En viktig förutsättning för framgång är en bra dialog och information, mellan centrala och lokala parter, om det centrala arbetet i förhållande till lokala avtal och hanteringen av dessa avtal.

En avstämning av arbetet ska ske 2018-11-30 och det ska vara avslutat senast 2019-10-31.

6. Centrala parter ska gemensamt bistå lokala parter i arbetet med att förebygga ohälsa genom att utarbeta råd och stöd och på andra sätt bidra i arbetet. Fokus kommer bland annat att läggas på ansvariga chefers förutsättningar att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med hälsofrämjande åtgärder. Parterna ska också genomföra ett antal regionala temadagar med målgruppen första linjens chefer och skyddsombud. Målsättningen är att förebygga ohälsa och därmed minska sjuktagen.

Arbetet ska vara slutfört 2020-12-31.

LOKALT KOLLEKTIVAVTAL OM LÖN OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSAVTAL – LOK 17

Bilaga 7 till HÖK 17

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 17

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 17 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 17 § 1 – bilagorna 5, 6, 7 och 7 a undantagna – §§ 3 och 4, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 13 – och gäller t.o.m. 2020-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 17.

Säger central part upp HÖK 17 upphör LOK 17 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 17 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2017

För.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Bilaga 7a till HÖK 17

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 17

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 17 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 17 § 1 – bilagorna 5, 6, 7 och 7 a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 17 upphör LOK 17 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 17 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

**AB
ALLMÄNNA
BESTÄMMELSER**

Bilaga 2 till HÖK 17

Innehåll

Förkortningar.....	44
Kap. 1 Inledande bestämmelser.....	45
§ 1 Inledning.....	45
§ 2 Tillämpningsområde.....	45
Kap. 2 Anställningen.....	47
§ 3 Intyg om arbetsförmåga.....	47
§ 4 Anställningsform.....	47
§ 5 Höjd sysselsättningsgrad.....	49
Kap. 3 Under anställningen.....	50
§ 6 Allmänna åligganden.....	50
§ 7 Utbildning m.m.....	50
§ 8 Bisysslor.....	51
§ 9 Hälsundersökningar.....	51
§ 10 Avstängning m.m.....	52
§ 11 Disciplinpåföljd.....	54
§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning.....	55
Kap. 4 Arbetstid.....	57
§ 13 Arbetstid.....	57
§ 14 Flexibel arbetstid.....	60
Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar.....	63
§ 15 Avlöningsförmåner.....	63
§ 16 Löneform.....	64
§ 17 Beräkning av lön i vissa fall.....	64
§ 18 Uppehållsanställning.....	66
§ 19 Samordning.....	66
§ 20 Övertid m.m.....	68
§ 21 Obekväm arbetstid.....	70
§ 22 Jour och beredskap.....	73

§ 23 Förskjuten arbetstid.....	75
§ 24 Färdtid.....	76
Kap. 6 Ledighetsförmåner.....	78
§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser.....	78
§ 26 Ledighet för studier.....	78
§ 27 Semester.....	79
§ 28 Sjukdom m.m.....	88
§ 29 Föräldraledighet.....	93
§ 30 Civil- och värnplikt.....	95
§ 31 Offentliga uppdrag.....	95
§ 32 Enskilda angelägenheter.....	95
Kap. 7 Avslut av anställningen.....	96
§ 33 Uppsägningstid m.m.....	96
§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid.....	97
§ 35 Turordning och företrädesrätt.....	98
Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser.....	101
§ 36 Personalbostad.....	101
§ 37 Ersättning från tredje man m.m.....	102
§ 38 Flyttningersättning.....	103
§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.....	103
AGS-KL.....	103
TFA-KL.....	103
TGL-KL.....	103

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.
ATL	Arbetstidslag
FörL	Föräldraledighetslag
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
LAS	Lag om anställningsskydd
LFF	Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
SjLL	Lag om sjuklön
SemL	Semesterlag
SFB	Socialförsäkringsbalk
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.
TGL-KL	Tjänstegrupplivförsäkring för arbetstagare hos kommuner och landsting, församlingar m.fl.

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

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

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

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

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

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser som fortsättningsvis kallas avtalet och de till avtalet hörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna/specialbestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från detta avtal.

Kap. 2 Anställningen

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

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

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom. 2 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas senast vid prøvotidens utgång.

Anmärkning

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

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

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

Som vikarie anses också den, som anställs efter att en arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess

efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta.

För andra vikariat gäller vad LAS föreskriver.

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

c) Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om tidsbegränsad anställning.

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

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

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

Anmärkningar

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

Möjlighet till lokal avvikelse

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

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

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

§ 5 Höjd sysselsättningsgrad

Mom. 1 För arbetstagare som är deltidanställd gäller följande.

a) När arbetstiden höjs ska heltidsarbete eftersträvas.

b) Vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad.

Anmärkningar

1. *Överenskommelse kan träffas om den närmare tillämpningen av mom. 1 b).*
2. *Om en sådan överenskommelse inte träffas avses med arbetsställe inom landsting/-region, vårdavdelning, vårdcentral eller motsvarande och inom kommun eller annan arbetsgivare den organisatoriska enhet eller enheter som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning.*
3. *Detta moment gäller inte om deltidanställning är en följd av delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller om arbetstagaren fyllt 67 år.*

c) Arbetsgivaren ska skriftligen meddela erbjudande om höjd sysselsättningsgrad. Skriftligt svar ska ha inkommit från arbetstagaren inom 14 kalenderdagar. Har sådant besked inte lämnats föreligger inte rätt till höjd sysselsättningsgrad.

d) Om en arbetstagare tackar nej till erbjudande om höjd sysselsättningsgrad kan ny anmälan göras tidigast efter 6 månader.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 2 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

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

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

Anmärkningar

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

Mom. 2 Arbetstagare är skyldig att följa överenskomna ändringar i detta avtal med tillhörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser.

§ 7 Utbildning m.m.

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

Kompensation för övertidsarbete enligt § 20 utges inte i fall som avses i

denna bestämmelse. Dock får arbetstagaren för varje genomförd utbildningstimme på tid som inte är ordinarie arbetstid, kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges i stället ersättning per timme som motsvarar fyllnadslön enligt § 20 mom. 4.

§ 8 Bisysslor

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

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Anmärkning

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

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

§ 9 Hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

Mom. 1 Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstaga-

rens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

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

Övriga hälsoundersökningar

Mom. 2 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 10 Avstängning m.m.

Förseelser m.m.

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

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

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

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

Mom. 3 Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

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

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

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

Medicinska skäl

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

Mom. 5 En arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift. Under ett sådant förbud får arbetstagaren sjuklön enligt § 28 mom. 9.

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

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

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

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 9 mom. 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

Anmärkning

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

§ 11 Disciplinpåföljd

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

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

Mom. 2 Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt mom. 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

Mom. 3 Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

Anmärkning

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

Mom. 4 Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 12 Omreglering på grund av sjukersättning

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

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

Anmärkning

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

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

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

a = den tidigare sysselsättningsgraden,

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

c = den nya sysselsättningsgraden.

Mom. 3 En arbetstagare med fast kontant lön som fått sina anställningsvillkor omreglerade enligt mom. 1 och 2 får lön enligt § 16 mom. 1 som månadslön.

Mom. 4 Om arbetsgivaren och en arbetstagare, som fått besked enligt mom. 1, inte träffar en överenskommelse om omreglering av anställningsvillkoren före den tidpunkt för omreglering som beskedet anger, ska för både arbetsgivaren och arbetstagaren gälla en uppsägningstid av en månad oavsett vad lagen om anställningsskydd (LAS) eller § 33 mom. 1 och 2 föreskriver om uppsägningstider.

Anmärkning

Bestämmelser om att lämna arbetet vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt SFB finns i 33 § andra stycket i LAS.

Kap. 4 Arbetstid

§ 13 Arbetstid

Inledande bestämmelse

Mom. 1 Arbetstidslagen (ATL) gäller med följande och i särskilda bestämmelser/specialbestämmelser angivna tillägg.

Genomsnittlig arbetstid

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

Anmärkning

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

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

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

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

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

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

Förläggning av arbetstid

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

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

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

Anmärkning

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

Avvikelse från ATL

Mom. 6 Oavsett vad som anges i ATL

a) får rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll. Därutöver får byte även göras på övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag,

Anmärkning

Vid byte av rast mot måltidsuppehåll övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

- b) anses studieledighet samt kompensationsledighet inte som arbetad tid,
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,

- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid göras per kalendermånad,
- f) kan en beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

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

- g) kan en arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,
- h) kan en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,
- i) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

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

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

Anmärkning

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

Personalpool

Mom. 8 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bilaga D.

§ 14 Flexibel arbetstid

Mom. 1 Efter överläggningar beslutar arbetsgivaren vilka arbetsplatser eller i vilken omfattning flexibel arbetstid ska tillämpas i verksamheten. Förläggning av ordinarie arbetstid enligt § 13 mom. 5 tillämpas även vid flexibel arbetstid.

Kollektivavtal träffas om följande.

Avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

Definitioner

Mom. 2 I samband med tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande definitioner.

Normaltid är avtalsenligt ordinarie arbetstids längd och förläggning då flexibel arbetstid inte tillämpas.

Fast tid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid.

Flexitid är den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagaren utöver fast tid kan fullgöra ordinarie arbetstid.

Totalram är tiden från flexitidens början före fast tid till flexitidens slut efter fast tid.

Avstämningsperiod är den tidsrymd efter vilken fullgjord ordinarie arbetstid ska avstämmas mot den ordinarie arbetstid, som avtalsenligt skulle ha fullgjorts under samma tidsrymd.

Flexitidssaldo är det tillgodohavande (plussaldo) eller den tidsskuld (minus-saldo) av ordinarie arbetstid, som arbetstagaren har vid avstämningsperiodens slut i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

Förutsättningar

Mom. 3 Vid tillämpning av flexibel arbetstid gäller följande

- den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas,
- om arbete beordras under flexitid kan arbetstagaren inte utnyttja flexibiliteten vid det tillfället,
- flexitidssaldo som ryms inom det som fastställs, överförs till nästa avstämningsperiod och
- flexitidssaldo som under- eller överstiger vad som fastställts, får överföras till nästa avstämningsperiod och ska avräknas timme mot timme vid avstämningsperiodens slut enligt följande.

Minussaldo ger löneavdrag med 1/165 av månadslönen (i förekommande fall uppräknad till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid) eller för timavlönad med aktuell timlön. Plussaldo bortfaller och medför ingen ersättningsrätt.

Anmärkning

Om minus- eller plussaldo uppkommit på grund av frånvaro med giltigt förfall enligt följande stycke respektive på grund av beordrat arbete på flexitid, ska

minussaldo föranledda löneavdrag enligt huvudregeln i första stycket. Plussaldo ska däremot ersättas som ordinarie arbetstid i den mån inte viss arbetad tid berättigar till övertidskompensation.

Löneavdrag och utbetalning för inte överförbart minus- respektive plus-saldo ska verkställas vid avlöningstillfället närmast efter den månad, vid vars utgång sådant saldo konstaterats.

Beräkning av ordinarie arbetstid vid frånvaro

Mom. 4 Vid uträkning av ordinarie arbetstid i flexitidssystem ska arbetstagen under dag då arbetstagen varit frånvarande med giltigt förfall anses ha fullgjort det antal ordinarie arbetstimmar som skulle ha gällt vid normaltids.

Avvikelser

Mom. 5 För arbetstagarare med flexibel arbetstid gäller följande under förutsättning att villkoren för övertidskompensation i övrigt är uppfyllda.

a) Som övertidsarbete betraktas beordrat arbete på tid som ligger utanför totalramen (dagberäkning). Här utgör 2 timmar före och 2 timmar efter normaltiden enkel övertid.

b) För i förväg beordrat arbete under flexitid, som ligger utanför normaltids, utges ersättning med enkel övertidskompensation om arbetstagararen under avstämningssperioden fullgjort arbete som totalt överstiger sammanlagd normaltids. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan kompensation utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Mom. 6 För arbetstagarare med flexibel arbetstid utges tillägget för obekvämt arbetstid, enligt § 21 mom. 1, endast för arbetstid som faller inom normaltids.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 15 Avlöningsförmåner

Mom. 1 Arbetstagarare får avlöningsförmåner enligt detta avtal.

Avlöningsförmåner är lön enligt §§ 16–17 och bilaga U, semesterlön, semesterersättning och lön under ledighet samt följande särskilda ersättningar nämligen kompensation för fyllnadstids- och övertidsarbete, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning, tillägg vid förskjuten arbetstid samt färdtidsersättning.

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

Mom. 3 Avlöningsförmåner beräknas per kalendermånad.

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

Anmärkningar

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

§ 16 Löneform

Månadslön

Mom. 1 Arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader med arbetstid som omfattar minst 40 procent av den för motsvarande heltid gällande arbetstiden får lön för kalendermånad som fast kontant lön enligt överenskommelse.

Anmärkning

Arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre sysselsättningsgrad kan få månadslön enligt detta moment.

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

Timlön

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

Möjlighet till lokal avvikelser

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

§ 17 Beräkning av lön i vissa fall

Partiell ledighet under hel kalendermånad

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

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

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

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

c = arbetstagarens månadslön och

d = arbetstagarens månadslön vid partiell ledighet under hel kalendermånad.

Ledighet under del av kalendermånad

Mom. 2 Lön som avser del av kalendermånad beräknas för en månads-avlönad arbetstagare för kalenderdag och utges med belopp, motsvarande månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

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

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

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

Anmärkingar

- Skulle vid beräkning av faktor enligt b) uppkomma fler än 2 decimaler bortses från denna/dessa.
- Vid ledighet enligt § 28 mom. 1 ska, för tid som ingår i en sjuklöneperiod under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklönen enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller då dagberäknad sjukpenning utges, omfattningen av sammanlagd sådan ledighet under del av månad beräknas enligt detta moment. Då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges, ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med sådan förmån. Motsvarande ska gälla vid sjukledighet under påbörjad semester.
- Vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 30 mom. 1 då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarenspliktiga eller motsvarande bestämmelser ska sammanlagd sådan ledighet under del av månad anses omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning.

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

Övrigt

Mom. 4 En arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

Mom. 5 En arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att beräkna lön med löneavdrag per timme vid ledighet under del av månad i stället för att tillämpa kalenderdagsfaktor enligt mom. 3. Överenskommelse om timavdrag behöver inte omfatta alla ledighetsorsaker.

För varje timme ska löneavdrag för arbetstagaren göras enligt följande formel

$$\frac{a}{4,313 \times b}$$

a = fast kontant lön vid heltid

b = genomsnittlig veckoarbetstid vid heltid dock högst 38,25.

§ 18 Upphållsanställning

Har upphört att gälla och ersatts av bilaga U.

§ 19 Samordning

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

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

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

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

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

Mom. 2 Samordning ska inte göras med

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

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

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

§ 20 Övertid m.m.

Heltid

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

Förvaltningschef (motsvarande) har inte rätt till kompensation för övertidsarbete.

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

Anmärkning

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

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

Om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid som sammanlagt överstiger 2 timmar, inräknat eventuellt övertidsarbete på tid mellan ett i flera perioder uppdelat ordinarie arbetspass, vara kvalificerad övertid.

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

Anmärkning

Om övertidsarbete påbörjas vid flera tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.

Deltid

Mom. 3 En deltidanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden (fyllnadstidsarbete) får, med i andra stycket angivet undantag, fyllnadslön för detta enligt mom. 4. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

En deltidanställd arbetstagare, som arbetar utöver den för motsvarande heltidsanställning enligt detta avtal fastställda arbetstiden (övertidsarbete), får kompensation under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda arbetstiden fullgjorts eller inte ska

- arbete på fredag och under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid och
- arbetstid som överstiger 8 timmar per dag, eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid, utgöra arbete på övertid.

Anmärkning

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

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

Fyllnadslön	120 %		
Enkel övertid	180 %	av	$\frac{\text{månadslönen}}{165}$
Kvalificerad övertid	240 %		

Anmärkning

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

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

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

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

Flexibel arbetstid

Mom. 6 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 5.

Personalpool

Mom. 7 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagaren inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. I samband med sådan överenskommelse ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten. Arbetsgivare och arbetstagare kan även träffa överenskommelse om avvikelser från mom. 4 andra stycket avseende ersättning för övertidsarbete i form av ledighet.

§ 21 Obekvämt arbetstid

Mom. 1 Tillägg för obekvämt arbetstid utges till en arbetstagare för fullgjord ordinarie arbetstid som förlagts enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete.

Dock ska en arbetstagare, som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag, få tillägg för arbete på obekvämt arbetstid

även när arbetet är fyllnadstids- eller övertidsarbete.

Anmärkning

Tillägget utges inte vid övertidsarbete under jour och beredskap.

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

O-tilläggs tid	Kr/tim		
	fr.o.m. 2017	fr.o.m. 2018	fr.o.m. 2019
1. O-tilläggs tid A	103,70	105,80	108,20
Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.			
Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.			
Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.			
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till	124,50	127,00	129,90

Anmärkning

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

O-tilläggs tid	Kr/tim		
	fr.o.m. 2017	fr.o.m. 2018	fr.o.m. 2019
2. O-tilläggs tid B (Dock inte i fall som avses med O-tilläggs tid A)	53,00	54,10	55,30
Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.			

	fr.o.m. 2017	fr.o.m. 2018	fr.o.m. 2019
Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.			
Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid ovan.			
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till	61,00	62,20	63,60
3. O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	45,40	46,30	47,40
Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.			
4. O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	21,50	21,90	22,40
Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.			

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan oöverskattad arbetstid i stället ersättas med ledighet.

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande en timme inom respektive kategori.

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

Flexibel arbetstid

Mom. 2 Vid flexibel arbetstid gäller § 14 mom. 6.

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 4 Om annan kontant ersättning utges på grund av arbetstidens förläggning ska tillägget minskas med denna eller bortfalla.

§ 22 Jour och beredskap

Mom. 1 Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är absolut nödvändig. Arbetsgivarens val mellan jour och beredskap ska göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

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

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utom arbetsstället, som godkänts av arbetsledningen, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Mom. 2 Ersättning för jour och beredskap utges enligt följande.

	% av timlönen	Ledig tid
A Jour Där arbetstagaren har beordrats jour		
för tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	30 %	17 min
för tid därutöver under kalendermånaden	59 %	35 min
B Beredskap Där arbetstagaren har beordrats beredskap		
för tid, som uppgår till högst 130 timmar under kalendermånaden	14 %	8 min
för tid därutöver under kalendermånaden	28 %	17 min

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

Anmärkning

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

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

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 110 procent.

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

Mom. 3 För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för längst 8 timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Mom. 4 Om en arbetstagarare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagararen behålla jour- eller beredskapsersättningen.

Mom. 5 Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagararen ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet (BIA).

Mom. 6 Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör upptas i schema eller liknande som överenskomms med företrädare för arbetstagarorganisation.

Vid oenighet om sådant schema kan frågan upptas till överläggning. Begäran om detta ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker eller överläggning inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av jour och beredskap med iakttagande av denna bestämmelse.

Anmärkning

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

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 7 Ersättning för jour och beredskap utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation för jour och beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt.

Mom. 8 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om längre beräkningsperiod för jouruttag än 4 veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

§ 23 Förskjuten arbetstid

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

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

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

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

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, övertidskompensation eller i fall som avses i § 13 mom. 4, om sommararbetstid.

	För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fredag	För övrig tid
% av timlönen	64,4 %	32,3 %
Ledig tid	39 min	19 min

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

Anmärkning

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

Under de 2 första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 procent.

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

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

Personalpool

Mom. 3 För arbetstagare i personalpool gäller de särskilda bestämmelser, som framgår av bilaga D.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från mom. 2.

§ 24 Färdtid

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

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Färdtidsersättning utges enligt följande.

	För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	För tid därutöver under kalenderveckan
% av timlönen	53 %	80 %

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

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

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

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

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

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 25 Allmänna ledighetsbestämmelser

Mom. 1 Denna bestämmelse och §§ 26, 28–32 gäller ledighet och lön under ledighet.

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

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

Anmärkning

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

Mom. 4 Lön under ledighet utges för den tid, då arbetstagaren annars skulle ha arbetat, och endast under de förutsättningar, som anges i §§ 26, 28–32. I övriga fall ska arbetstagare avstå samtliga avlöningsförmåner.

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

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

§ 26 Ledighet för studier

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

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

§ 27 Semester

Inledande bestämmelser

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

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

Rätt till semesterledighet och semesterlön

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

Mom. 4 Om semesterledighet som avses i mom. 9 på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti får en arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under juni–augusti, 2 betalda semesterdagar extra under semesteråret. En arbetstagare som fått 15–19 semesterdagar förlagda under juni–augusti får en betald semesterdag extra under semesteråret.

Anmärkningar

- Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren har rätt till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.*
- Kompensation ska inte utges om dagantalet 14 respektive 19 inte uppnåtts på grund av sådan minskning som följer av anmärkning till mom. 7 eller genom att arbetstiden nedsatts enligt § 13 mom. 2 första stycket. Motsvarande ska gälla för en arbetstagare med arbetstid enligt § 13 mom. 2 första stycket som fått semester med midsommarafton eller nationaldagen om den infaller måndag eller fredag i direkt anslutning till semesterledigheten.*

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

Anmärkning

Förhandling om annan kompensation kan endast föras som lokal förhandling.

Mom. 5 Till och med det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller 39 år kvalificerar sig arbetstagaren för 25 semesterdagar.

Fr.o.m. det intjänandeår under vilket arbetstagaren fyller	Kvalificerar sig arbetstagaren för
40 år	31 semesterdagar
50 år	32 semesterdagar

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

Mom. 6 En arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet eller ledighet som enligt mom. 14 är semesterlönegrundande.

Anmärkning

Om arbetstagaren är ledig och har fått behålla mindre än 40 procent av lönen för heltidsanställning, ska arbetstagarens lön uppräknas med 12 procent och inkluderar då semesterförmåner om inte semesterförmåner för detta har utgetts på annat sätt. För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36. Med lön jämställs här s.k. studiebidrag från arbetsgivaren.

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

Beräkning av semesterledighet

Mom. 7 För en arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till samtliga vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordina-

rie arbetsdag betraktas som en semesterdag. För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel

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

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt arbets-schema genomsnittligt ska arbeta per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

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

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till s.k. lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag–fredag under semesterledighet som omfattar minst en vecka ska antalet semesterdagar som beräknas ingå i semesterledigheten minskas med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton.

Beräkning av semesterledighet del av dag

Mom. 8 Semesterledighet i timmar, enligt mom. 17, omfattar det antal ordinarie arbetstimmar som ingår i semesterledigheten.

Förläggning av semesterledighet

Mom. 9 I enlighet med 10 § SemL gäller följande.

a) Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti. Sådan semesterledighet får efter förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) förläggas även till maj och september eller del av dessa månader.

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

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

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

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

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

Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester.

Anmärkning

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

Mom. 10 Infaller under semesterledighet dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete eller dag som är semesterlönegrundande enligt mom. 14 ska sådan dag inte räknas som semesterdag om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.

I sådant fall ska i stället för semesterlön utges lön i den omfattning och på de villkor som föreskrivs i §§ 19, 28–30, samordningsbestämmelser, sjukdom, föräldraledighet och civil- och värnplik. Detsamma gäller för sådan ledighet som avses i 17 b § första stycket 3 SemL, 7 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF).

Mom. 11 Om annat inte överenskomms ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fridag och slutar dag före fridag.

Anmärkning

En arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag och som får 25 semesterdagar i en följd får om semesterledigheten börjar med måndag

och slutar med fredag en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar om lördag och söndag som omger semesterledigheten medräknas.

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

Mom. 12 Vid nattarbete kan det första arbetspasset efter semestern om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut. Detta kan dock ske vid högst ett tillfälle per semesterår.

Mom. 13 Arbetstagare är skyldig att, om synnerliga skäl finns, avbryta sin semester och återgå i arbete. Om arbetstagaren då vistas på annan ort, får arbetstagaren ersättning för de extra kostnader som avbrottet kan förorsaka och som prövas skäligen.

Anmärkning

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

Beräkning av semesterlön

Mom. 14 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

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

Mom. 15 Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

Arbetstagare med fast kontant lön som understiger nedan angivet belopp, får dessutom semesterlönetillägg enligt följande.

Från och med 2012-04-01 utges semesterlönetillägg till en heltidsanställd arbetstagare med överenskommen fast kontant lön som understiger 21 127 kronor per månad.

Anmärkning

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

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

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

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

b = den överenskomna fasta kontanta lönen.

Anmärkning

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

Semesterlönetillägg för uttagna betalda semesterdagar, beräknade enligt mom. 7, utges i samband med semesterledigheten. För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges semesterlönetillägg vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Mom. 16 För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

En arbetstagare med lön som under intjänandeåret i genomsnitt understigit nedan angivet belopp får i stället lägsta semesterlön.

Från 2012-04-01 får en arbetstagare med lön som, beräknad per timme i genomsnitt under intjänandeåret, understiger 128 kronor ersättning enligt följande.

Arbetstagare som under intjänandeåret	Ersättning för varje semesterlönegrundande timme	
	Grundbelopp	Tillägg i procent av arbetstagarens timlön
är under 40 år	15,40	–
fyller 40–49 år	15,40	2,88 %
fyller 50 år eller mer	15,40	3,36 %

För de betalda semesterdagar av årssemestern som inte kunnat läggas ut under semesteråret utges skillnaden mellan lägsta semesterlön och semesterlön beräknad enligt detta moment vid utbetalningstillfälle i samband med semesterårets slut.

Semesterledighet del av dag

Mom. 17 En arbetstagare som har rätt till betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag får omvandla sådan dag till timmar eller spara som semestertimmar till ett senare semesterår.

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

Semesterdagstillägg, enligt mom. 15, utbetalas när semesterdag tas i anspråk för eller sparas som ledighet i timmar.

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

En semesterdag omräknas till semestertimmar enligt följande

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

a = genomsnittligt antal arbetstimmar per vecka och

b = antal semestertimmar.

Anmärkning

Om det vid omräkning av semestertimmar uppkommer fler än två decimaler bortses från den/dessa.

Antalet sparade semestertimmar får inte överstiga 180.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

Mom. 18 och 19 nedan gäller t.o.m. 2017-12-31

Mom. 18 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 40.

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

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar däri-genom skulle överstiga 40 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

Mom. 18 och 19 nedan gäller fr.o.m. 2018-01-01

Mom. 18 En arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får spara överskjutande semesterdagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga 30.

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

Anmärkning

Arbetstagare som den 31 december 2017 har fler än 30 sparade semesterdagar får ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att arbetstagaren inte har fler än 30 sparade semesterdagar den 31 december 2022.

Mom. 19 Betald semesterdag, som inte kunnat läggas ut under semesteråret överförs till nästa semesterår som sparad semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren. Om antalet sparade semesterdagar däri-genom skulle överstiga 30 utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag om inte annat överenskomms med arbetstagaren.

Återbetalning av semesterlön

Mom. 20 Har arbetstagare fått flera betalda semesterdagar än arbetstagaren har rätt till under året eller för hög sådan ersättning, som avses i mom. 5 sista stycket, ska arbetstagaren återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Möjlighet till lokal avvikelser

Mom. 21

a) För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller

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

b) Utöver ovan angiven möjlighet till lokal avvikelse gäller för övriga arbetsgivare att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från denna bestämmelse. Överenskommelse kan sägas upp årligen av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Sådana kollektivavtal och överenskommelser får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt SemL inskränks.

§ 28 Sjukdom m.m.

Ledighet

Mom. 1 En arbetstagare, som inte kan arbeta

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

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

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

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

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

Anmälan

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

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

Anmärkning

Om sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan kan tänkas ge ersättning från annan än arbetsgivaren gäller det som anges i § 37 om ersättning från tredje man.

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

Sjuklön

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

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som "lön och andra anställningsförmåner" ska enbart räknas följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt §§ 16, 17 och bilaga U, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid och jour- och beredskapsersättning, enligt §§ 21 och 22.

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

- a) timlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått, för en arbetstagare med fast kontant lön dock utan semesterdagstillägg och semesterlönetillägg,

c) lön under ledighet; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande överenskommelse skulle ha fått,

d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,

e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagaren för perioden enligt då gällande jour- och beredskapslista skulle ha fått och

f) ackordslön; till vad arbetstagaren för perioden genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått, om arbetstagaren inte avhållit sig från arbete åt arbetsgivaren.

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

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

Anmärkningar

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

Mom. 7 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får sjuklön enligt detta moment dels vid ledighet som avses i mom. 1 a) då sjukpenning enligt SFB utges, dels vid ledighet som avses i mom. 1 b).

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

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

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

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

a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod enligt SjLL,

b) för tid då arbetstagaren undantas från sjukpenning eller rehabiliteringspenning enligt SFB och

c) för tid då arbetstagaren uppbär aktivitetsersättning eller sjukersättning enligt SFB.

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

Mom. 9 En arbetstagare vars sjukpenning indragits på grund av att Försäkringskassan bedömer att arbetstagaren kan försörja sig själv genom sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön. Sjuklön utges för tid i sjukperioden under högst 180 kalenderdagar utan begränsning till 364 dagar med belopp motsvarande

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

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

77,6 procent av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkningar

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

2. *Dras sjukpenning på fortsättningsnivån in utges sjuklön med 72,75 procent av lönebortfallet, dock längst t.o.m. den tidpunkt som sådan sjukpenning skulle ha utgetts.*

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

Mom. 10 En arbetstagare får vid ledighet som avses i mom. 1 a) och b) sjuklön beräknad på sätt som anges i mom. 9 för sådan del av dagen som Försäkringskassan inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 27 kap. 45 § SFB som medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges. Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock under högst 180 kalenderdagar.

Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön

Mom. 11 Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

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

Anmärkning

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Mom. 12 En arbetstagare, vars fasta kontanta lön överstiger 62,5 procent av prisbasbeloppet enligt SFB, får rehabiliteringstillägg enligt detta moment vid ledighet enligt mom. 1 c).

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

Beräknas rehabiliteringspenning enligt bestämmelserna om sjukpenning på

fortsättningsnivån utges rehabiliteringstillägg med belopp som motsvarar skillnaden mellan 72,75 procent av lönebortfallet och högsta belopp för sådan sjukpenning.

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

§ 29 Föräldraledighet

Mom. 1 En arbetstagare som är ledig med föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå får föräldrapenningstillägg för ledighet som påbörjas efter en sammanhängande anställningstid på minst 365 kalenderdagar.

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

Föräldrapenningstillägget motsvarar 10 procent av lönebortfallet beräknat per kalenderdag.

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

Anmärkningar

1. *För barn födda under perioden 2012-07-01–2013-06-30 gäller AB i dess lydelse 2013-03-31.*
2. *För barn födda senast 2010-06-30 gäller AB i dess lydelse 2010-03-31.*
3. *För barn födda under perioden 2010-07-01–2012-06-30 gäller AB i dess lydelse 2012-03-31.*

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

Mom. 2 En arbetstagare som har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får föräldralön då föräldrapenning utöver grundnivå eller lägstnivå utges om arbetstagaren varit sammanhängande anställd hos offentlig arbetsgivare

under minst 180 kalenderdagar före ledigheten.

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

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

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

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

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

Avvikelse från föräldraledighetslagen

Mom. 5 En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara föräldraledig enligt föräldraledighetslagen (FörL) ska anmäla detta till arbetsgivaren minst 3 månader före ledighetens början. Anmälan kan göras senare om arbetstagaren har särskilda skäl.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Möjlighet till lokal avvikelse

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

- a) 13 § FörL och mom. 5 om anmälan om ledighet,
- b) 15 § FörL om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete,
- c) 15 § tredje stycket FörL om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete och

d) 11 och 12 §§ FörL om den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och 17 § FörL om skyddet för anställningsförmånerna.

§ 30 Civil- och värnplikt

Har upphört att gälla och ersatts av en central och lokal protokollsanteckning i HÖK/ÖLA.

§ 31 Offentliga uppdrag

Mom. 1 Arbetstagare får ledigt för att utföra offentliga förtroendemannauppdrag eller uppdrag av vikt för kommunen.

Mom. 2 Under ledighet för förtroendemannauppdrag åt kommunen kan arbetstagare få behålla lön eller del därav, då full ersättning för förlorad lön inte utges. Under ledighet för annat uppdrag av vikt för arbetsgivaren, ska arbetstagaren behålla så stor del av lönen som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning som utges för uppdraget.

§ 32 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl finns, medges behålla lönen under sammanlagt högst 10 arbetsdagar per kalenderår.

Som synnerliga skäl ska anses nära anhörigs svårare sjukdom eller bortgång, begravning och gravsättning av urna samt bouppteckning efter sådan anhörig. Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, registrerad partner, sambo, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Anmärkning

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

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 33 Uppsägningstid m.m.

Tillsvidareanställning

Mom. 1

För kommun, landsting, region och kommunalförbund gäller

a) För en arbetstagare som är anställd tills vidare vid uppsägningstidpunkten och som har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal är uppsägningstiden oavsett vad 11 § lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver

- vid uppsägning från arbetsgivarens sida 6 månader,

- vid uppsägning från arbetstagarens sida 3 månader.

Arbetsgivaren kan i samband med att anställningen ingås besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla för en arbetstagare med kortare anställningstid.

Mom. 2 För en arbetstagare som fyllt 57 år och som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 10 år vid uppsägningstidpunkten är uppsägningstiden ett år. En förutsättning är att arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist och har en sammanhängande anställning sedan minst 12 månader enligt detta avtal.

Tidsbegränsad anställning

Mom. 3 För en tidsbegränsad anställning som är avsedd att pågå längre tid än

3 månader är uppsägningstiden för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren en månad, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om annat.

Anmärkning

Momentet gäller inte tidsbegränsad anställning som ingåtts med stöd av § 4 mom. 3 c) första stycket.

Mom. 4 Uppsägning ska vara skriftlig.

Mom. 5 Efter framställning från arbetstagaren kan arbetsgivaren medge förkortning av uppsägningstiden.

Mom. 6 En arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med ett belopp som motsvarar lönen för 14 kalenderdagar.

Mom. 7 Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30, 30 a och 31 §§ LAS om anställningens upphörande gäller inte någon skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel för anställning enligt § 4 mom. 2 provanställning, mom. 3 b) tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension och c) som förvaltningschef eller motsvarande funktion och inte heller för vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar.

§ 34 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

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

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

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

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

Anmärkning

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

Mom. 2 Vid tillämpning av mom. 1 ska

a) tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande arbetstidsförläggning skulle ha fått,

b) jour- och beredskapsersättning beräknas till vad som arbetstagaren enligt gällande jour- eller beredskapslista skulle ha fått och

c) ackordslön beräknas till vad som arbetstagaren genom att utföra sitt ordinarie arbete skulle ha fått.

Anmärkning

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från detta moment c) för annan löneform än ackordslön enligt § 16 mom. 3, möjlighet till lokal avvikelse.

AB § 35 Turordning och företrädesrätt

Mom. 1 22 och 29 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande angivna tillägg.

Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig. Inom driftsenheten fastställs turordningen för grupp av arbetstagare som har befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter oavsett facklig tillhörighet.

Anmärkning

Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs. Arbetstagares yrkes-/befattningsbenämning är inte avgörande vid denna bedömning.

Arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats. Sådan sammanläggning kan avse högst 3 driftsenheter.

Begär arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 7 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället enligt mom. 2, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman.

Mom. 2 Förhandlingsskyldighet enligt 29 § LAS föreligger endast mot berörd arbetstagarorganisation. Med berörd organisation avses sådan organisation vars medlem omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning.

Mom. 3 25 och 27 §§ LAS gäller med följande angivna tillägg.

a) Har arbetstagare anställts enligt § 4 mom. 2, mom. 3 b) och c), för provanställning, tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension eller som förvaltningschef eller motsvarande funktion, ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

b) Företrädesrätt till återanställning gäller inte vikariat eller allmän visstidsanställning som är kortare än 14 kalenderdagar.

Anmärkning

Efter 14 kalenderdagar ska vikariatet eller den allmänna visstidsanställningen erbjudas arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning.

c) Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete, som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk enligt § 6, förflyttning eller § 5 mom. 1 b), höjd sysselsättningsgrad.

d) För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

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

Möjlighet till lokal avvikelser

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

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 36 Personalbostad

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

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

Mom. 3 Utan arbetsgivarens medgivande får inte

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

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

- a) då arbetstagaren ska sluta sin anställning,
- b) då arbetstagaren inte betalat hyra,
- c) då arbetstagaren inte följt bestämmelserna i mom. 3.

När arbetstagaren ska sluta sin anställning gäller dock följande.

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

Om anställningen upphör på grund av att arbetstagaren avlider, gäller hyreslagens (HL) uppsägningstider.

Uppsägningstid enligt detta moment gäller för hyresavtal med bestämd hyrestid som är längre än 3 månader och för hyresavtal som gäller för obestämd tid.

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

§ 37 Ersättning från tredje man m.m.

Mom. 1 Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

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

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

Mom. 2 Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

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

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

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

Mom. 3 Arbetstagare, som kallats till domstol som vittne eller sakkunnig för att höras om förhållande om vilket arbetstagaren har kännedom på grund av sin anställning, har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelse i domstolen. För inställelse utom ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med belopp motsvarande fyllnadslön enligt § 20 mom. 4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

§ 38 Flyttningersättning

Arbetstagare, som utan egen ansökan förflyttas från en ort till en annan, får ersättning för skäliga och styrkta flyttningsekostnader.

§ 39 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1 Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

TFA-KL

Mom. 2 Arbetsgivaren ska teckna TFA-KL enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

Mom. 3 Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbets-skada.

TGL-KL

Mom. 4 Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkring AB (publ) enligt de bestämmelser som

gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

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

**SPECIAL-
BESTÄMMELSER
FÖR LÄKARE**

Bilaga 3 till HÖK 17

Innehåll

Specialbestämmelser till AB

Anställningsform (§ 4).....	108
Allmänna åligganden (§ 6).....	108
Bisysslor (§ 8)	109
Arbets tid (§ 13)	109
Förläggning av arbetstid.....	109
Ordinarie arbetstid måndag-fredag kl. 07-21	109
Vissa riktlinjer för arbete under obekväm tid.....	109
Ordinarie arbetstid utöver måndag-fredag kl. 07-21	110
Arbete under obekväm tid.....	110
Avvikelser från arbetstidslagen (ATL).....	111
Kompensation för inte erhållna fridagar	112
Möjlighet till lokal överenskommelse.....	112
Ersättning för jour och beredskap (§ 22)	113
Bundenhet	113
Arbetad tid.....	114
Möjlighet till lokal överenskommelse.....	115
Förlängda ledighetsförmåner (§§ 28 och 29)	115
Uppsägningstid m.m. (§ 33)	116
Vissa bestämmelser om företrädesrätt (§ 35)	116

Flyttning ersättning (§ 38).....	117
Övriga specialbestämmelser	117
Befattningsarvode m.m. vid vissa undervisningssjukhus	117
Professor.....	117
Bisysslor	118
Ersättning för jour och beredskap	118
Semesterledighet, semesterlön, semesterersättning	118
Ersättning under ledighet	118
Lektor (klinisk lärare)	118
Bisysslor	119
Arbets tid	119
Ersättning för jour och beredskap	119
Semesterledighet, semesterlön, semesterersättning	119
Ersättning under ledighet	119
Underbilaga 1 – Lön för AT-läkare.....	120
Underbilaga 2 – Beräkning och fördelning av utrymme, förhandlings- ordning m.m. vid övergång till nya arbetstidsbestämmelser	120

Specialbestämmelser för läkare inom landsting/region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Pacta

Specialbestämmelser till AB

Anställningsform (§ 4)

1. AB § 4 mom. 3 tillförs följande.

a) Anställning på befattning som läkare med samlat ledningsansvar (verksamhetschef, chefsöverläkare) får ske på viss tid.

Förordnande på viss tid får också ske för sådana uppdrag där läkaren förordnats att ha det samlade ledningsansvaret (verksamhetschef, chefsöverläkare) eller ansvara för ledning och samordning av viss verksamhet.

b) En underläkare med tidsbegränsat förordnande, allmäntjänstgöring (AT) eller specialiseringstjänstgöring (ST), som varit ledig enligt AB §§ 25, 26, 28, 29, 31 och 32, har rätt till förlängt förordnande för att uppnå legitimation eller specialistkompetens.

Allmänna åligganden (§ 6)

2. AB § 6 mom. 1 tillförs följande.

a) En tillsvidareanställd underläkare under specialiseringstjänstgöring (ST) är skyldig att låta sig förflyttas till en annan arbetsplats på annan ort i enlighet med upprättad plan för specialiseringstjänstgöring.

Anmärkning

En plan för specialiseringstjänstgöring kan komma att revideras till följd av ändrade förutsättningar som inte kunnat förutses vid upprättandet.

b) En tillsvidareanställd underläkare som fått eller uppfyller kraven för specialistkompetens är skyldig att låta sig stadigvarande förflyttas till sådan arbetsplats inom landstingskommunen, som arbetsgivaren anvisar, där hänsyn ska tas till arbetstagarens specialistkompetens. Denna stadigvarande förflyttning sker antingen för att bereda plats för annan läkares möjlighet till kompetensutveckling eller av verksamhetsmässiga skäl.

Bisysslor (§ 8)

3. AB § 8 mom. 1 tillförs följande.

Om arbetsgivaren överväger att förbjuda bisyssla med hänvisning till konkurrenskriteriet i AB § 8 ska läkaren ges skälig tid för avveckling av verksamheten.

Arbetstid (§ 13)

Förläggning av arbetstid

4. AB § 13 mom. 5 tillförs följande.

Förläggning av ordinarie arbetstid samt jour och beredskap sker enligt punkterna 5–6 eller 7–8.

Ordinarie arbetstid måndag–fredag kl. 07–21

5. Läkarens ordinarie arbetstid förläggs till helgfri måndag–fredag kl. 07.00–21.00.

Vissa riktlinjer för arbete under obekvämtid

6. Vid planering och organisation av sådant arbete beaktas

att sammanhängande arbetspass med ordinarie arbetstid och/eller jour där läkaren erfarenhetsmässigt inte får 6 timmars nattvila begränsas till 18 timmar,

att ordinarie arbetstid förläggs under tid när arbetsbelastningen erfarenhetsmässigt är hög,

att förläggning av ordinarie arbetstid och/eller jour samt beredskap fördelas jämnt mellan alla läkare,

att närliggande specialiteter och öppen och sluten vård samverkar,

att handledning och utbildning kan genomföras,

att läkaren inte deltar i jour och/eller beredskap genomsnittligt oftare än

1. jour vart sjunde dygn
2. beredskap enligt punkt 14 a) vart femte dygn
3. beredskap enligt punkt 14 b) vart tredje dygn,

att läkaren dagen efter fullgjort jourpass ges möjlighet till ledighet minst en halv dag, i första hand i form av intjänad kompensationsledighet.

Ordinarie arbetstid utöver måndag–fredag kl. 07–21

7. Efter lokal förhandling beslutar arbetsgivaren om att förlägga ordinarie arbetstid även på annan tid än måndag till fredag kl. 07–21 och att punkt 8 ska gälla för läkare vid viss klinik (motsvarande) i stället för punkterna 5–6 samt 31 och 38 i Övriga specialbestämmelser.

Vid den klinik (motsvarande) som övergår till att förlägga arbetstid enligt denna punkt och punkt 8 ska ett utrymme bildas och fördelas på sätt som framgår av Underbilaga 2 fr.o.m. den tidpunkt då ny förläggning av arbetstid införs.

Arbete under obekväm tid

8. Vid planering, organisation och utläggning av arbetstid tillses

att sammanhängande arbetspass med ordinarie arbetstid och/eller jour där läkaren erfarenhetsmässigt inte får 6 timmars nattvila begränsas till 18 timmar om synnerliga skäl inte föranleder annat,

att planerat arbetspass för heltidsanställd inte understiger 6 timmar och för deltidsanställd i proportion därtill,

att ordinarie arbetstid förläggs under tid när arbetsbelastningen erfarenhetsmässigt förväntas vara hög,

att förläggning av ordinarie arbetstid och/eller jour samt beredskap fördelas

så jämnt som möjligt mellan alla läkare,

att närliggande specialiteter och öppen och sluten vård i möjligaste mån samverkar,

att handledning och utbildning ska kunna genomföras,

att läkaren inom ramen för den fastställda verksamheten ges möjlighet att själv planera förläggningen av sin arbetstid,

att läkaren inte ska delta i jour och/eller beredskap genomsnittligt oftare än

1. jour vart sjunde dygn
2. beredskap enligt punkt 14 a) vart femte dygn
3. beredskap enligt punkt 14 b) vart tredje dygn,

att läkaren som arbetat nattetid därefter ges möjlighet till ledighet minst en halv dag, antingen i schema eller i form av intjänad kompensationsledighet.

Avvikelser från arbetstidslagen (ATL)

9. AB § 13 mom. 6 tillförs följande.

a) Oavsett vad som anges i 7 § ATL ska med arbetad tid inte likställas ledighet som avser kompensation för arbetad tid och bundenhet under jour eller beredskap.

b) Oavsett vad som anges i 16 § ATL får rast vid aktivt arbete under jour och beredskap utbytas mot måltidsuppehåll.

10. AB § 13 mom. 6 g) och h) ersätts med följande.

a) Mom. 6 g) ersätts med följande.

Oavsett vad som anges i ATL kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid enligt gällande arbetstidslagstiftning under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.

b) Mom. 6 h) ersätts med följande.

Oavsett vad som anges i ATL kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under en på förhand bestämd sjudygnperiod.

Anmärkning

Arbetstagare ska beredas ledighet så att den sammanhängande dygnsvilan uppgår till minst 8 timmar.

Parterna är medvetna om att detta i undantagsfall inte är möjligt att uppfylla.

Arbetstagare kan anmäla intresse av att undantas från första stycket.

Parterna är ense att ovanstående regleringar utgör lämpligt skyddsvärde enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18.

Kompensation för inte erhållna fridagar

11. AB § 13 tillförs följande.

En läkare som vid förläggning av arbetstid inte kunnat få vederbörliga fridagar ska vid annan tidpunkt beredas motsvarande ledighet, sammanhängande eller i form av enstaka dagar. Denna ledighet bör förläggas i så nära anslutning som möjligt till den beräkningsperiod varunder fridagarna intjänades.

En läkare som avslutar sin anställning utan att ha kunnat få vederbörliga fridagar eller ledighet enligt första stycket får vid avslut av anställningen kontant ersättning motsvarande 1/30 av månadslönen uppräknat med 20 procent för varje fridag som läkaren inte fått.

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

Möjlighet till lokal överenskommelse

12. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från bestämmelsen om förläggning av ordinarie arbetstid enligt

punkt 5, ersättning för arbete under obekvämtid samt bestämmelserna om ersättning för jour och beredskap enligt punkterna 14–18 och 20–21.

13. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse enligt punkt 8.

Ersättning för jour och beredskap (§ 22)

14. AB § 22 mom. 2 och 3 ersätts av följande i punkterna 14–18.

Bundenhet

För jour och beredskap utges kompensation med följande andelar av den tid under vilken läkaren inte fullgör arbete.

Där läkaren ålagts	kl. 07.00 vardag före sön- och helgdag till kl. 07.00 vardag efter sön- och helgdag	annan tid
Jour	0,5	0,25
Beredskap		
a) i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken läkaren kan nås med telefon och från vilken läkaren snabbt kan nå arbetsplatsen	0,22	0,11
b) i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället med skyldighet att vid behov träda i arbete inom 2 timmar efter inkallelse	0,14	0,07

Vid arbete under beordrad beredskap får arbetstagaren ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet (BIA).

Kompensation för bundenhet under jour och beredskap kan utges som ledighet eller kontant ersättning enligt arbetsgivarens beslut efter samråd med arbetstagaren. Vid kontant ersättning utges 1/137 av månadslönen per intjänad timme enligt ovanstående andelsberäkning.

15. Utöver vad som anges ovan utges kontant ersättning för varje intjänad timme för bundenhet under jour och beredskap med 1/440 av månadslönen för tid enligt ovanstående andelsberäkning.

16. Utöver vad som anges ovan utges kontant ersättning för intjänad ledighetstimme för bundenhet under jour som överstiger 50 timmar per kalendermånad samt bundenhet under beredskap som överstiger 130 timmar per kalendermånad med 1/330 av månadslönen för tid enligt ovanstående andelsberäkning.

Anmärkning

Vid beräkning av 130 timmars bundenhet under beredskap sammanräknas tid enligt beredskap enligt punkt 14 a) och beredskap punkt 14 b).

Arbetad tid

17. För arbetad tid under jour och beredskap utges kompensation med följande andelar av den arbetade tiden.

Arbete som fullgjorts	Andel av den arbetade tiden
a) kl. 00.00–24.00 på söndag och helgdag; kl. 13.00–24.00 dag före sön- och helgdag samt vardag kl. 00.00–07.00	2,0
b) kl. 07.00–13.00 på dag före sön- och helgdag samt på vardag kl. 21.00–24.00	1,5
c) annan tid	1,0

I punkterna 14–17 likställs helgdag med dag enligt AB § 13 mom. 3.

Påbörjad halvtimme ska anses som fullgjord halvtimme. En läkare som fullgör beredskap tillgodoräknas dock minst en timme för varje inkallelse till sjukhuset. Restid till och från arbetsstället kompenseras som arbetad tid enligt ovanstående, men utgör inte arbetstid enligt arbetstidslagen (ATL).

Anmärkning

Om arbete under jour och beredskap påbörjas vid flera tillfällen under samma 30 minutersperiod ska den totala tiden läggas samman innan avrundning sker.

Kompensation för arbetad tid under jour och beredskap kan utges som ledighet eller kontant ersättning enligt arbetsgivarens beslut efter samråd med arbetstagarorganisationen. Vid kontant ersättning utges 1/137 av månadslönen per intjänad timme för tid enligt ovanstående andelsberäkning.

18. Kontant ersättning enligt punkterna 14–17 eller enligt lokal överenskommelse inkluderar semesterlön och semesterersättning med belopp, som förutsätts i semesterlagen (SemL).

Möjlighet till lokal avvikelser

19. Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från punkterna 14–17.

20. Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om att kompensation enligt punkt 14 och för arbetad tid under jour och beredskap enligt punkt 17 kan utges i form av avsättning till pensionsförmån. Då sådant kollektivavtal träffats kan arbetsgivaren och enskild läkare överenskomma om pensionsavsättning.

21. Arbetsgivaren och berörda läkare kan för viss klinik (motsvarande) komma överens om att schabloniserad kompensation får utges för arbetad tid under jour- och beredskap enligt punkt 17. Den schabloniserade kostnaden ska motsvara den genomsnittliga arbetade tiden under en 3-månadersperiod vid kliniken.

Förlängda ledighetsförmåner (§§ 28 och 29)

22. AB § 28 tillförs följande.

En specialistkompetent läkare vid upplåten enhet som är anställd för begränsad tid (s.k. 6-års förordnande) samt AT- och ST-läkare med förordnande för viss tid, som varit anställd hos offentlig arbetsgivare under en sammanhängande tid om minst 180 kalenderdagar och vid anställningens slut uppbär förmåner enligt AB § 28, får fortsatta förmåner enligt den bestämmelsen. Detta gäller under den tid som sjukpenning utges i en följd från Försäkringskassan.

Har kortare tidsavbrott förekommit i angivna tidsperioder kan arbetsgivaren utge förmåner trots tidsavbrottet.

23. AB § 29 tillförs följande.

En specialistkompetent läkare vid upplåten enhet som är anställd för begränsad tid (s.k. 6-års förordnande) samt AT- och ST-läkare med förordnande för viss tid, som varit anställd hos offentlig arbetsgivare under en sammanhängande tid om minst 180 kalenderdagar och vid anställningens slut uppbär förmåner enligt AB § 29, får fortsatta förmåner enligt den bestämmelsen.

Har kortare tidsavbrott förekommit i angivna tidsperioder kan arbetsgivaren utge förmåner trots tidsavbrottet.

Uppsägningstid m.m. (§ 33)

24. AB § 33 mom. 3 tillförs följande.

För läkare med tidsbegränsat förordnande och med anställning hos arbetsgivaren sedan minst 12 månader är uppsägningstiden 3 månader. Vid kortare anställningstid än 12 månader är uppsägningstiden en månad.

Vid utgången av tidsbegränsat förordnande upphör anställningen.

Anmärkning

För annan tidsbegränsad anställning gäller uppsägningstid enligt AB § 33 mom. 3.

Vissa bestämmelser om företrädesrätt (§ 35)

25. AB § 35 mom. 3 tillförs följande.

- a) Anställningar eller förordnanden enligt punkt 1 a) i dessa specialbestämmelser ger inte företrädesrätt till återanställning.
- b) Tidsbegränsad anställning före läkarlegitimation kan inte åberopas för företrädesrätt till återanställning. Sådan anställning medräknas inte heller vid beräkning av kvalifikationstid för företrädesrätt.
- c) För läkare legitimerad före 1992-01-01 kan tidsbegränsad anställning

före datum för specialistkompetens inte åberopas för företrädesrätt till återanställning. Sådan anställning medräknas inte heller vid beräkning av kvalifikationstid för företrädesrätt.

d) För läkare vid upplåten enhet kan tidsbegränsad anställning före datum för specialistkompetens inte åberopas för företrädesrätt till återanställning. Sådan anställning medräknas inte heller vid beräkning av kvalifikationstid för företrädesrätt.

Flyttningersättning (§ 38)

26. AB § 38 tillförs följande.

För läkare som förflyttas enligt punkt 2 tillämpas AB § 38.

Bestämmelsen gäller för underläkare under specialiseringstjänstgöring (ST). Sådan läkare får ersättning för skäligen och styrkta flyttningkostnader för flyttning till annan tjänstgöringsort under ST. Flyttningersättning utges inte för flyttning till första tjänstgöringsorten, utan endast mellan tjänstgöringsorter under ST.

Övriga specialbestämmelser

27. AB gäller inte förutom där det särskilt anges nedan.

Befattningsarvode m.m. vid vissa undervisningssjukhus

28. Till läkare vid sjukhus, som är innehavare av anställning som lärare vid universitet med vilken klinisk befattning är förenad, utges befattningsarvode m.m. enligt nedan. Detta gäller läkare som avses i lag om vissa anställningar som läkare vid upplåtna enheter m.m.

I arbetsuppgifterna för läkare vid undervisningskliniker ingår att medverka vid läkarutbildning och att bedriva forskning. Den tid som krävs för dessa arbetsuppgifter ska rymmas inom ramen för den arbetstid som fastställs.

Professor

29. Till professor/specialistkompetent läkare ska befattningsarvode utges i form av månatligt belopp.

Befattningsarvodets storlek fastställs enligt grunderna för individuell och differentierad lönesättning.

Bisysslor

30. Om synnerliga skäl inte talar däremot får den som innehar här avsedd befattning efter anmälan till arbetsgivaren utöva enskild läkarverksamhet under högst 6 timmar per vecka. Därutöver får läkare som här avses utöva enskild läkarverksamhet endast i den mån arbetsgivaren medger det.

I fråga om andra bisysslor gäller bestämmelserna i AB § 8.

Ersättning för jour och beredskap

31. Bestämmelserna i punkterna 14–21 i Specialbestämmelser för läkare tillämpas. Med månadslön avses lön enligt den statliga befattningen samt befattningsarvode.

Semesterledighet, semesterlön, semesterersättning

32. Semesterledighet utges med 35 semesterdagar per år. Semesterledigheten förläggs till tid då arbetstagaren inte undervisar. Semesterlön och semesterersättning utges enligt AB § 27.

Ersättning under ledighet

33. Vid ledighet på grund av sjukdom och föräldraledighet enligt AB § 28 mom. 7 och mom. 12, samt § 29 mom. 2, utges ersättning proportionerligt i förhållande till den sammanlagda inkomsten (lön enligt den statliga befattningen samt befattningsarvode).

34. Vid ledighet på grund av offentliga uppdrag, enskilda angelägenheter eller på grund av civil- och värnplikt, utges förmåner motsvarande av vad som följer av AB §§ 31, 32 eller av Central och lokal protokollsanteckning, Anteckningar till AB, punkt 10.

Lektor (klinisk lärare)

35. Till lektor (klinisk lärare)/specialistkompetent läkare ska befattningsarvode utges i form av månatligt belopp.

Befattningsarvodets storlek fastställs enligt grunderna för individuell och differentierad lönesättning.

Bisysslor

36. För bisysslor gäller bestämmelserna i AB § 8 och punkt 3 i Specialbestämmelser för läkare.

Arbetstid

37. Undervisningstid för vilken ersättning utges särskilt får inte läggas till grund vid fastställande av arbetstid.

Ersättning för jour och beredskap

38. Bestämmelserna i punkterna 14–21 i Specialbestämmelser för läkare tillämpas. Med månadslön avses lön enligt den statliga befattningen samt befattningsarvode.

Semesterledighet, semesterlön, semesterersättning

39. Semesterledigheten förläggs till tid då arbetstagaren inte undervisar. Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utges enligt AB § 27.

Ersättning under ledighet

40. Vid ledighet på grund av sjukdom och föräldraledighet enligt AB § 28 mom. 7 och mom. 12, samt § 29 mom. 2, utges ersättning proportionerligt i förhållande till den sammanlagda inkomsten (lön enligt den statliga befattningen samt befattningsarvode och eventuell ersättning för särskild arbetstid).

41. Vid ledighet på grund av offentliga uppdrag, enskilda angelägenheter eller civil- och värnplikt utges förmåner motsvarande av vad som följer av AB §§ 31, 32 eller av Central och lokal protokollsanteckning, Anteckningar till AB, punkt 10.

Underbilaga 1

Lön för AT-läkare

Efter 12 månaders anställningstid som AT-läkare bör förhandling om ny lön upptas. Därefter kan förhandling om ny lön upptas var tolfte anställningsmånad under AT eller då läkaren får legitimation.

Anmärkning

Lokala parter kan träffa kollektivavtal om annan hantering av AT-läkares lönesättning.

Underbilaga 2

Beräkning och fördelning av utrymme, förhandlingsordning m.m. vid övergång till nya arbetstidsbestämmelser

a) På kliniken (motsvarande) tas för alla månadsavlönade läkare fram uppgifter om aktivt arbetade timmar under jour under den tid som ska schemaläggas.

Beräkningen ska göras för perioden oktober–december året innan förändringen genomförs. För varje sådan läkare beräknas på följande sätt ett värde att ingå i beräkningen av klinikens utrymme.

För varje aktivt arbetad timme under tid som kommer att schemaläggas som ordinarie arbetstid och som enligt punkt 17 och 21 i Specialbestämmelserna har en kompensationsgrad överstigande 1,0 bildas ett värde. Vid kompensationsgrad 1,5 respektive 2,0 blir värdet 50 procent respektive 100 procent av 1/165 av läkarens fasta kontanta lön vid tidpunkten för förändring.

Motsvarande beräkning ska göras för sådant före beredskapens påbörjan planerat aktivt arbete under beredskap som kommer att schemaläggas.

De enskilda läkarnas värden summeras och divideras med 3,0.

Från detta belopp dras värdet av 83 procent av det sammanlagda ob-tillägg som skulle ha utgivits för de aktivt arbetade timmar under jour och beredskap som kommer att schemaläggas som ordinarie arbetstid, dividerat med 3,0.

Resultatet utgör det lokala utrymmet vid kliniken (motsvarande).

Anmärkning

Beslutar arbetsgivaren, att vid ett senare tillfälle utöka tiden för schemaläggning, framräknas och fördelas på samma sätt ett utrymme för den nya tid som kommer att schemaläggas.

b) Utrymmet fördelas i lokala förhandlingar bland de läkare som blir berörda av förändringarna med beaktande av de grundläggande principer för individuell och differentierad lönesättning som framgår av Löneavtalet § 1.

c) I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse enligt punkt b) har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Sveriges Kommuner och Landsting – Sveriges läkarförbund.

Lönenämnden består av 3 representanter för Sveriges Kommuner och Landsting och 3 representanter för Sveriges läkarförbund. En av representanterna för Sveriges Kommuner och Landsting ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges läkarförbund vice ordförande.

**DE CENTRALA
PARTERNAS SYN PÅ
ARBETSTIDSFRÅGOR
FÖR LÄKARE**

De centrala parternas gemensamma syn på arbetstidsfrågor för läkare (Läkare anställda på BOL nr 3 i landsting och regioner/ Bilaga 3 i kommuner)

Arbetstidens förläggning och arbetsmiljön är centrala faktorer för att uppnå ett hållbart arbetsliv. Syftet med nedanstående tillämpningsanvisningar är att tydliggöra de centrala parternas syn på hur gällande regleringar av arbetstid ska tillämpas. Dessa anvisningar är inget kollektivavtal utan ett samsynsdokument.

Arbetstidslagen innehåller skyddsregler om arbetstidens längd och förläggning. Lagen gäller med de kompletteringar som anges i AB och BOL nr 3/ Bilaga 3. De centrala parterna vill erinra om den skyldighet som föreligger för arbetsgivaren att tillse att begränsningsreglerna följs. Om avsteg ska ske från lagens regler måste detta ske genom lokalt kollektivavtal.

Arbetsmiljölagen ställer krav på att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Vid förläggningen av arbetstiden ska beaktas att arbetstagaren inte utsätts för psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation. Lagens utgångspunkter stöds i forskning som visar att individens möjligheter till inflytande över planeringen och organisationen av det egna arbetet har stor betydelse för hur ett arbete upplevs.

Arbetstidens förläggning ska tillgodose både verksamhetens krav och den anställdes önskemål och behov. Det kan konstateras att de centrala avtalen inte innehåller några hinder för arbetsorganisatoriska anpassningar och förändringar. I gällande avtal finns stora möjligheter att träffa överenskommelser med såväl den lokala arbetstagarorganisationen som med enskilda medarbetare om villkoren för arbetet. Genom att använda dessa

möjligheter ökar arbetsgivarens attraktionskraft, eftersom hänsyn kan tas till olika medarbetares önskemål anpassat till deras livssituation. De centrala parterna är positiva till och vill stödja ett aktivt arbete med arbetstidsfrågor.

Vid det årliga medarbetarsamtalet bör diskussioner föras mellan den enskilde läkaren och arbetsgivaren om arbetsbelastning och tidsplanering.

Ordinarie arbetstid

Enligt huvudregeln förläggs läkares ordinarie arbetstid måndag-fredag klockan 07.00 – 21.00. Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning av den ordinarie arbetstiden. Arbetsgivaren har ansvar för att resurserna anpassas till verksamhetens krav och att den normala verksamheten ryms inom den ordinarie arbetstiden.

De centrala parterna har i avtalet formulerat de riktlinjer som ska beaktas vid planering och organisation av arbete under obekvämtid. Dessa riktlinjer återfinns i BOL nr 3 punkt 3 B II/ Bilaga 3 punkt 5b.

Övergång till alternativ förläggning av ordinarie arbetstid

Arbetsgivaren kan besluta (efter lokal förhandling) att ordinarie arbetstid ska förläggas till annan tidpunkt än måndag - fredag klockan 07.00 - 21.00. (BOL nr 3 punkt 3 samt bilaga 5/ Bilaga 3 punkt 5c samt bilaga 3:6).

Vid sådan övergång finns i BOL 3 punkt 3 C/ Bilaga 3 punkt 6 bindande regler för planering, organisation och utläggning av arbetstiden.

Flexibel arbetstid

Lokala avtal om flexibel arbetstid syftar till att ge individen möjlighet att inom vissa ramar, anpassade till verksamhetens krav, själv bestämma förläggningen av den ordinarie arbetstiden. Flexitidssystemet kan tillämpas så att arbetstiden ökar under en period och minskar under annan period. För att möjliggöra flexibilitet måste avtalen utgå från de lokala förutsättningarna. Flexitidssystem ska inte innebära att den totala arbetstiden ökar. Uppföljning av flexitidssystemens tillämpning bör ske mellan de lokala parterna.

Jour och beredskap

Arbete under jour och beredskap ska inte innehålla verksamhet som är planerad i förväg.

Vid planering och organisation av jour- och beredskapsarbete bör hänsyn tas till partiellt tjänstlediga arbetstagare så att jourbelastningen för dessa motsvarar tjänstgöringsgraden.

Parterna vill erinra om den överenskommelse som innebär att gravida läkare på egen begäran kan befrias från jourarbete på kvällar, nätter samt lör-, sön- och helgdagar de sista 60 dagarna av graviditeten.

Kompensation

Enligt BOL nr 3 punkt 6/ Bilaga 3 punkt 11 ska den inarbetade kompensationen utges som ledighet eller kontant ersättning enligt arbetsgivarens beslut efter samråd med den anställde.

Arbetsgivaren ska först samråda med den enskilde läkaren om önskad fördelning mellan ledighet och kontant ersättning. Därefter ska beslut fattas om hur kompensationen ska utges. Arbetsgivaren har således ett ansvar att ta hänsyn till individuella önskemål och behov innan beslut fattas. Träffas lokala avtal om fördelning av kompensation delas detta ansvar mellan parterna.

Kontant ersättning beräknas på den månadslön som gäller vid utbetalningstillfället.

Övertid

Arbetsdagslagen anger att när det finns särskilt behov av ökad arbetstid får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 200 timmar under ett år. EG:s arbetstidsdirektiv begränsar den tillåtna totala arbetstiden, inklusive övertid, till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en fyramånadersperiod.

Övertidsarbete får inte förekomma regelmässigt, utan det måste finnas ett särskilt behov av ökad arbetstid. Allt arbete som överstiger den ordinarie arbetstiden är att betrakta som övertid. Vid frekvent uttag av övertid bör de lokala parterna föra en diskussion om vilka organisatoriska förändringar som behövs för att en normalisering av arbetstiderna ska vara möjlig.

Arbetad tid under jour och beredskap är övertid i lagens bemärkelse. Sådan arbetad tid och annat övertidsarbete kan dock beräkningsmässigt kvittas mot jourkompensationsledighet under begränsningsperioden. Uttag/utläggning av jourkompensationsledighet måste således ske löpande inom begränsningsperioderna för att lagens gränser inte ska överskridas.

Genom lokala avtal kan avsteg göras från de tillåtna gränserna för övertid.

Ersättning

Ersättning för arbetad tid under jour och beredskap utges enligt reglerna i BOL nr 3 punkt 6/ Bilaga 3 punkt 11.

Enligt AB § 20 kan arbetsgivaren och den enskilde läkaren komma överens om att övertidsersättning inte skall utges. I samband med att sådan överenskommelse träffas måste omfattningen av övertidsarbetet diskuteras. Om förutsättningarna förändras ska en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten. (Centrala och lokala protokollsanteckningar).

Arbetstagare, som enligt AB § 20 träffat överenskommelse om att övertidsersättning inte skall utges och som arbetat utöver den fastställda arbetstiden, erhåller om så är möjligt ledighet från arbetet för motsvarande tid. (Centrala och lokala protokollsanteckningar).

PARTERNA INFORMERAR

- vägledning i lokal förhandling om beredskap och dygnsvila

Parterna förbinder sig informera om följande.

I lokal förhandling om beredskap/dygnsvila kan följande vara vägledning.

Avsikten med regleringen i specialbestämmelsen är att kombinera ett gott arbetsmiljöskydd med en effektiv verksamhet och ett säkert läkararbete.

Inom varje verksamhetsområde bör anges hur aktivt arbete under kombinerad dygnsvila/beredskap ska hanteras inom ramen för ATL och centrala/lokala parterens överenskommelser. Förutsättningen är att mängden och längden av arbete under beredskap i förväg inte är känt även om parterna i verksamheten vanligen har en bild av normal belastning.

Anpassning av arbetsinnehållet dagen efter beredskapstjänstgöring skall göras med hänsyn till hur belastat beredskapspasset vanligen är och de insatser som arbetet dagen efter kräver. Bortsett från nödvändigt efterarbete bör, i de fall beredskapspassen vanligen belastas med många eller tunga arbetsinsatser, en tillräckligt stor del av arbetspasset dagen efter, vara inplanerat med sådana arbetsuppgifter att arbetstagaren kan beredas nödvändig återhämtning utan att verksamhet behöver ställas in eller patienter bokas om.

Lämpliga planeringsförutsättningar:

- Arbete under beredskap på kvällen och morgonen dvs. före klockan 23.00 och efter klockan 07.00 bedöms mindre betungande. Kompensationsledighet för dessa insatser kan samlas ihop till sammanhängande ledighet vid ett senare tillfälle.
- Vid enstaka kort arbetsinsats mellan klockan 23.00 och 07.00 är lämpligt att ledighet kan erbjudas dagen efter beredskapspasset eller senast inom 7 kalenderdagar.

- Vid flera längre arbetsinsatser mellan klockan 23.00 och 07.00 bör normalt hel eller halv dags ledighet erbjudas dagen efter.
- Vid betydande arbetsinsatser mellan klockan 23.00 – 07.00 bör normalt arbetstagaren beredas möjlighet till ledighet för 11 timmars sammanhängande dygnsvila efter arbetspassets slut.

Kommentar. Störning av dygnsvila under beredskap m.m.

Grundregeln i lagstiftningen är 11 timmars dygnsvila. Regleringen i specialbestämmelsen innebär att dygnsvilan vid beredskap kan vara kortare. Villkoret för detta (skyddsaspekten) är att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar per sjudygnperiod.

Därtill kommer anmärkningen att läkaren ska beredas möjlighet till minst 8 timmars sammanhängande dygnsvila. Denna anmärkning innebär att dygnsvilan kan vara kortare än 8 timmar men att arbetsgivaren så långt möjligt skall infria medarbetarens önskemål om dygnsvila på 8 timmar.

Om arbetssituationen mer frekvent inte medger önskad vila bör läkarförbundet informeras. Avsikten är att parterna tillsammans skall bedöma hur önskemålen långsiktigt ska lösas.

MED STUD 17

- Villkor för medicine
studerande som vikarierar
på underläkareanställning

Förhandlingsprotokoll 2017-05-02
Med stud 17

Med stud 17 – Villkor för medicine studerande som vikarierar på underläkareanställning

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Sveriges läkarförbund å den andra.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Med stud 17, som inte omfattas av HÖK 17, på sätt som framgår av bilaga till detta protokoll.

§ 2 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa kollektivavtal om Med stud 17.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar om att anta Med stud 17 som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed det lokala kollektivavtalet Med stud 17.

§ 3 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller Med stud 17 för perioden 2017-04-01–2020-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 4 Avslutning

Förhandlingarna förklarades avslutade

Vid protokollet
Lena Schaller

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting
Agneta Jöhnk

För Arbetsgivarförbundet Pacta
Markus Gustafsson

För OFRs förbundsområde Läkare
jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Sveriges läkarförbund
Heidi Stensmyren

Bilaga till Med stud 17

Med stud 17 – Villkor för medicine studerande som vikarierar på underläkareanställning

Tillämpningsområde

1. Detta avtal tillämpas vid anställning som underläkare för följande grupper.
 - Medicine studerande med vikariatsanställning.
 - Läkare som enligt särskilt beslut av Socialstyrelsen fullgör provtjänstgöring.

Anmärkning

Läkare med utbildning/kompetensbevis från annat land än EES/EU-land.

Lön

2. Vid lönesättning tillämpas § 1, bilaga 1 till HÖK 17. Lön utges för arbetstid enligt AB § 13.

Fridagar

3. Kompensation för de fridagar som arbetstagaren inte fått utges enligt Specialbestämmelser för läkare, punkt 11, bilaga 3 till HÖK 17.

Kompensation för övertidsarbete

4. Kompensation för övertidsarbete utges enligt AB § 20.

Jour och beredskap

5. Ersättning för jour och beredskap utges enligt Specialbestämmelser för läkare, punkterna 14–21, bilaga 3 till HÖK 17.

Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning

6. Semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utges enligt semesterlagen (SemL). Medicine studerande som anställts för sammanlagt högst 3 månader undantas från rätt till semesterledighet.

**ÖVERENSKOMMELSE
OM NYTT
BILERSÄTTNINGS-
AVTAL – BIA**

I lydelse fr.o.m. 2010-09-23

Förhandlingsprotokoll
2010-09-23

Överenskommelse om nytt bilersättningsavtal – BIA

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å andra sidan.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal om ersättning för användandet av egen bil i arbetet, BIA att gälla fr.o.m. 2010-04-01. Till avtalet hör även bestämmelserna i Bilaga 1. Avtalet ersätter Bilersättningsavtal – BIL 01.

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under den tid avtalet gäller.

§ 3 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning av detta avtal och av överenskommelsen ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt Huvudavtal (KHA).

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 5 Bilavtal träffade med stöd av BIL 01

Bilavtal som träffats med stöd av BIL 01 äger fortsatt giltighet och ersätts enligt BIA.

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal om egen bil i arbetet, BIA

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa lokalt kollektivavtal om BIA.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta BIA som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

För övriga arbetsgivare anslutna till Pacta träffas härmed det lokala kollektivavtalet BIA.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Detta avtal – BIA – avlöser BIL 01 fr.o.m. den 1 april 2010 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Vid protokollet

Maria Dahlberg Jan Svensson

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting
Ingela Gardner Sundström

För Arbetsgivarförbundet Pacta
Ingela Gardner Sundström

För Svenska Kommunalarbetareförbundet
Annica Jansson

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer
Eva Fagerberg Mona Tapper

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
Ola Carnelid Hans Björkman

För OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer
Cecilia Helldén Mats Einerfors

För OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer
Peter Wursé

För AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer
Mats Olsson

Bilaga 1

Bilersättningsavtal – BIA 7

§ 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift utges ersättning enligt detta avtal till arbetstagare som använder egen bil i arbetet efter arbetsgivarens godkännande.

§ 2 Kombinerad fast ersättning och körlängdsersättning för bil

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om en fast del och en rörlig del. Sådan överenskommelse förutsätter överenskommelse om att använda egen bil i det dagliga arbetet.

§ 3 Ersättning för parkeringsavgift

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas får arbetstagaren tillbaka erlagd avgift.

§ 4 Kilometerersättning

Ersättning utges med 2,90 kronor per kilometer.

TRAKT 04

I lydelse fr.o.m. 2012-01-01

Innehåll

Förhandlingar om Traktamentsavtal – TRAKT 04	147
Parter	147
Traktamentsbelopp vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten	152
Riktlinjer (lokalt fastställda)	153
Redogörelse för traktamentsavtalet	154
Parter	154
Bakgrund	154
Skillnaden mellan traktamente och lön	154
Definitioner	155
Minskat traktamente om arbetstagaren fått fria måltider	156
Nattraktamente	157
Tjänsteresa till utlandet	157
Reseräkning	158

Förhandlingsprotokoll 2004-04-21

Förhandlingar om Traktamentsavtal – TRAKT 04

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska kyrkans Församlingsförbund å ena sidan samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer samt Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarnas Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1

1. Parterna enades om detta traktamentsavtal, TRAKT 04, att gälla fr.o.m. den 1 januari 2004 då traktamentsavtalet TRAKT 91 upphör att gälla.

2a. Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa lokalt kollektivavtal om TRAKT 04.

Till detta lokala kollektivavtal hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt denna överenskommelse – TRAKT 04 – § 1 punkt 1, punkt 2b - punkt 5 och §§ 2 – 6.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar om att anta TRAKT 04 som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

För arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och arbetsgivare inom Svenska kyrkan och övriga arbetsgivare som Svenska kyrkans Församlingsförbund genom fullmakt tecknar avtal för och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – TRAKT 04.

2b. Nya lokala överenskommelser som träffas på grundval av TRAKT 04 ska ansluta till inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m.

3. Vissa definitioner

Förrättning

tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället.

Flerdygnsförrättning

förrättning som medför övernattnin utom bostaden.

Tjänsteställe

enligt definition i inkomstskattelagen. För arbetstagare som regelmässigt tjänstgör på flera arbetsplatser kan vid förhandlingar mellan de lokala parterna fastställas att arbetstagaren ska ha flera tjänsteställen.

Anmärkning

Parterna är ense om att bestämmelserna om tjänsteställe inte innebär annat än att nuvarande praxis ska tillämpas även i fortsättningen. Detta gäller även när ett geografiskt område är tjänsteställe.

Vanliga verksamhetsorten

enligt definition i inkomstskattelagen.

Tjänsteresa

av förrättning direkt föranledd resa.

4. Traktamenten m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i inkomstskattelagen med belopp som anges i bilaga 1

till detta avtal.

Traktamenten kan reduceras enligt de principer som anges i inkomstskattelagen.

Beloppen för traktamenten vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader enligt inkomstskattelagen ändras.

Anmärkning

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnadskostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse små-utgifter såsom telefonsamtal och tidningar.

5. Resetillägg

Resetillägg utges, såvida inte de lokala parterna enas om annat, när traktamente enligt bilaga 1 erhållits och under nedan angivna förutsättningar.

Fr.o.m. 2012-01-01:

Halv dag	Hel dag
mer än 4 timmar	mer än 18 timmar
15:-	105:-

Resetilläggen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Resetillägg kan reduceras med hälften av det belopp som traktamente för aktuell dag reduceras med.

Beloppen för resetillägg förändras vid samma tidpunkt som traktamente enligt följande:

- Resetillägget för hel dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det belopp som traktamentet för hel dag höjs med och

- resetillägget för halv dag reduceras med belopp motsvarande 50 % av det genomsnittliga belopp som traktamentet för hel och halv dag höjs med.

Anmärkning

Resetillägg är att betrakta som en övergångsbestämmelse i samband med träffande av Traktamentsavtal – 91.

§ 2

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor bör tillämpa bestämmelserna i inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

§ 3

Riktlinjer (mall) för lokala bestämmelser om färdstätt, reseräkning m.m. enligt bilaga 2.

§ 4

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 5

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Kommunalt huvudavtal (KHA).

§ 6

1. De centrala och lokala kollektivavtalen om TRAKT 04 gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.
2. Uppsägning ska för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

§ 7

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Lars Ericson

Justeras

För Landstingsförbundet

Annelie Löfqvist

För Svenska Kommunförbundet

Åke Hillman

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Åke Hillman

För Svenska kyrkans Församlingsförbund

Bo Engervall

För Svenska Kommunalarbetareförbundet

Christer Thilén

För OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

SKTF **Ledarna** **Akademikerförbundet SSR**

Kurt Blomqvist *Håkan Landberg* *Sture Åström*

För OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård

Vårdförbundet

Margareta Öhberg

För OFR:s förbundsområde Läkare

Sveriges läkarförbund

Ulrika Edwinston

För Lärarnas Samverkansråd

Läraryrket **Lärarnas Riksförbund**

Ola Carnelid *Hans Björkman*

För AkademikerAlliansen

och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Lennart Sandström

Bilaga 1

Beloppsbilaga Gäller fr.o.m. 2012-01-01

Traktamentsbelopp vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

Natt 00.00–06.00 avser logi	Halv dag	Hel dag 06.00–24.00
mer än 1 timme av tiden ovan	mer än 4 timmar, påbörjats före kl. 20.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl. 10.00 (hemresedag)	mer än 18 timmar eller påbörjats före kl. 12.00 (avresedag) resp. avslutats efter kl. 19.00 (hemresedag)
110:- ¹	110:-	220:- 154:- ²

¹ Utges inte då arbetsgivaren bekostat logi.

² Efter tre månader vid tjänsteresa mer än tre månader på en och samma ort.

Bilaga 2

Riktlinjer (lokalt fastställda)

Tillämpningsområde
(Arbetstagare, undantag)

Resekostnadsersättning
(Tåg, flyg, blankett etc.)

Färdväg
(Anses påbörjad respektive avslutad)

Färdsätt
(Minsta totala kostnad)

Övrigt

Redogörelse för TRAKT 04

Redogörelse för traktamentsavtalet

Parter

Den 27 mars 2007 blev Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet en juridisk person, Sveriges Kommuner och Landsting. I samband med höjningen av beloppen i avtalet, genom Förhandlingsprotokoll 2007-12-20, ändras detta i avtalstexten.

Bakgrund

Vid förhandlingarna om TRAKT 91 kom parterna överens om att de traktamenten som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet skulle följa de principer som anges i skattelagstiftningen. Traktamentsbeloppen vid inrikes tjänsteresa fastställdes också till samma belopp som det då gällande högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen. 1994 kompletterades avtalet med en överenskommelse som innebär att traktamentsersättningen enligt TRAKT utgår med samma belopp som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadsomkostnader vid tjänsteresa enligt skattelagstiftningen. Enligt denna överenskommelse minskas resetillägget samtidigt som traktamentet höjs.

Skillnaden mellan traktamente och lön

Traktamentsersättningar som betalas enligt det centrala traktamentsavtalet är ingen löneförmån utan avsikten är att traktamentet ska täcka de eventuella merkostnader som en arbetstagare kan ha haft under en tjänsteresa.

Huvudregeln enligt inkomstskattelagen är att alla ersättningar och förmåner som en arbetsgivare utger till en arbetstagare är skattepliktiga, såvida det inte särskilt reglerats att just den förmånen är skattefri.

Enligt 1 § 12 kapitlet i inkomstskattelagen får en skattskyldig dock minska den beskattningsbara inkomsten med vissa utgifter.

Ökade levnadskostnader vid tjänsteresor är avdragsgilla om de uppkommit i samband med övernattnings utanför den vanliga verksamhetsorten och inte överstiger ett maximibelopp vid inrikes resa eller ett normalbelopp vid utrikes resa. Maximibelopp och normalbelopp fastställs av Skatteverket enligt de principer som anges i inkomstskattelagen. Det innebär att ersättningar enligt TRAKT 04 betalas ut endast vid förrättning som medfört övernattnings utanför verksamhetsorten.

Om traktamenten eller andra ersättningar som arbetsgivaren betalar överstiger det högsta skattefria traktamentet enligt skattelagstiftningen ska den överskjutande delen behandlas som lön. Det innebär att resetillägget som kan betalas enligt TRAKT 04 behandlas som lön.

För att en ersättning inte ska beskattas krävs att alla förutsättningar för skattefrihet enligt skattelagstiftningen uppfylls. Det innebär att olika former av lokalt överenskomna ersättningar som ibland betalas till arbetstagare i samband med att de gjort endagsresor alltid ska behandlas som lön även om ersättningen kallas för "traktamente".

Definitioner

Vissa begrepp som används i TRAKT 04 definieras i inkomstskattelagen.

Tjänsteställe

Enligt 8 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är tjänstestället den plats där den skattskyldige utför huvuddelen av sitt arbete. Utförs detta under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den skattskyldige hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

För vissa arbetstagare är tjänstestället inte en viss angiven adress utan ett geografiskt område t.ex. kommun.

Enligt bestämmelserna i TRAKT 04 kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att arbetstagare som regelmässigt arbetar på flera arbetsplatser ska ha flera tjänsteställen.

Vanliga verksamhetsorten

Enligt 7 § 12 kapitlet inkomstskattelagen är vanlig verksamhetsort ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe.

Som vanlig verksamhetsort behandlas också ett område inom 50 kilometer från den skattskyldiges bostad.

Minskat traktamente om arbetstagaren fått fria måltider

I samband med resor i arbetet kan kostnaderna för måltider bli högre än då arbetstagaren vistas på hemorten. För att täcka eventuella merkostnader får arbetstagaren traktamente. Traktamentet är en schablonersättning. Därför behöver arbetstagaren inte styrka sina utgifter.

Om en eller flera måltider under tjänsteresan bekostas av annan än arbetstagaren ska traktamentet reduceras. Ett exempel på detta är när ändamålet med resan är ett studiebesök och värden för studiebesöket bjuder på lunch. Ett annat exempel är när arbetstagare reser till en annan ort för att gå på en kurs för vilken arbetsgivaren betalar en avgift som även inkluderar måltider och logi. I båda dessa fall har arbetstagaren sluppit utgifter för en eller flera måltider.

Enligt § 2 i TRAKT 04 ska traktamentet minskas enligt de principer som anges i 17 § 12 kapitlet inkomstskattelagen. Dessa finns närmare utvecklade i Skatteverkets föreskrifter och meddelanden. Där anges bl.a. att traktamentet alltid ska minskas om någon annan än den skattskyldige (arbetstagaren) betalat måltiden. Enligt Skatteverkets anvisningar är en måltid som arbetsgivaren betalar också skattepliktig (kostförmån). Det spelar ingen roll om måltiden erhålls på den vanliga arbetsplatsen eller i samband med en tjänsteresa inom eller utom riket. Det finns dock vissa undantag. Dessa redovisas i nedanstående tabell.

	Reducering av traktamente	Kostförmån (Beskattningsbara inkomsten ökas)
Kost i samband med tjänsteresa	ja	ja
Obligatorisk hotellfrukost	ja	nej
Obligatorisk kost på allmänna kommunikationsmedel	nej	nej
Extern representation	ja	nej
Måltid – Bjuden av affärskontakt	ja	nej
Intern representation	ja	nej

Nattraktamente

Om arbetstagaren inte kan styrka sina logikostnader kan arbetsgivaren betala ut nattraktamente med 100 kr för varje övernattning.

Observera att nattraktamente utbetalas endast för nätter som arbetstagaren övernattnat på annan plats än bostaden. Tidig avresa (före kl. 06.00) eller sen återkomst (efter kl. 00.00) berättigar inte till nattraktamente. I dessa fall har ju arbetstagaren inte haft några extrakostnader för övernattning.

Tjänsteresa till utlandet

Vid utlandsresor bör arbetsgivaren tillämpa Skatteverkets bestämmelser i tillämpliga delar. Det innebär att arbetsgivaren bör, om det inte finns anledning till annan bedömning, utbetala traktamentsersättning med det belopp för respektive land som anges i Skatteverkets allmänna råd om normalbelopp för ökade levnadskostnader i utlandet vid tjänsteresa, tillfälligt arbete och dubbel bosättning. Ett exempel på omständigheter som medför att det kan finnas anledning att frånga den rekommenderade ersättningsnivån är när resan ingår i ett "paket-arrangemang" som inkluderar även måltider.

För att arbetsgivaren ska kunna betala ut traktamenten vid tjänsteresa till utlandet måste det även här vara fråga om en tjänsteresa förenad med

övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten. Om den anställda uppehåller sig i flera länder under samma dag kan traktamente betalas ut med normalbeloppet för det land där den längsta tiden av dagen (06.00–24.00) har tillbringats. Här bortses från restid m.m. med flyg och båt. Om den anställda vistats största delen av tjänsteresetiden i Sverige under avrese- eller hemkomstdagen, motsvaras skattefri ersättning av maximibeloppet för inrikes resa.

För logikostnader gäller samma regler som vid inrikes tjänsteresa, nämligen faktisk logikostnad eller, om logikostnaden inte kan visas, 50 procent av normalbeloppet (dagtraktamentet) per natt för det land där natten tillbringas.

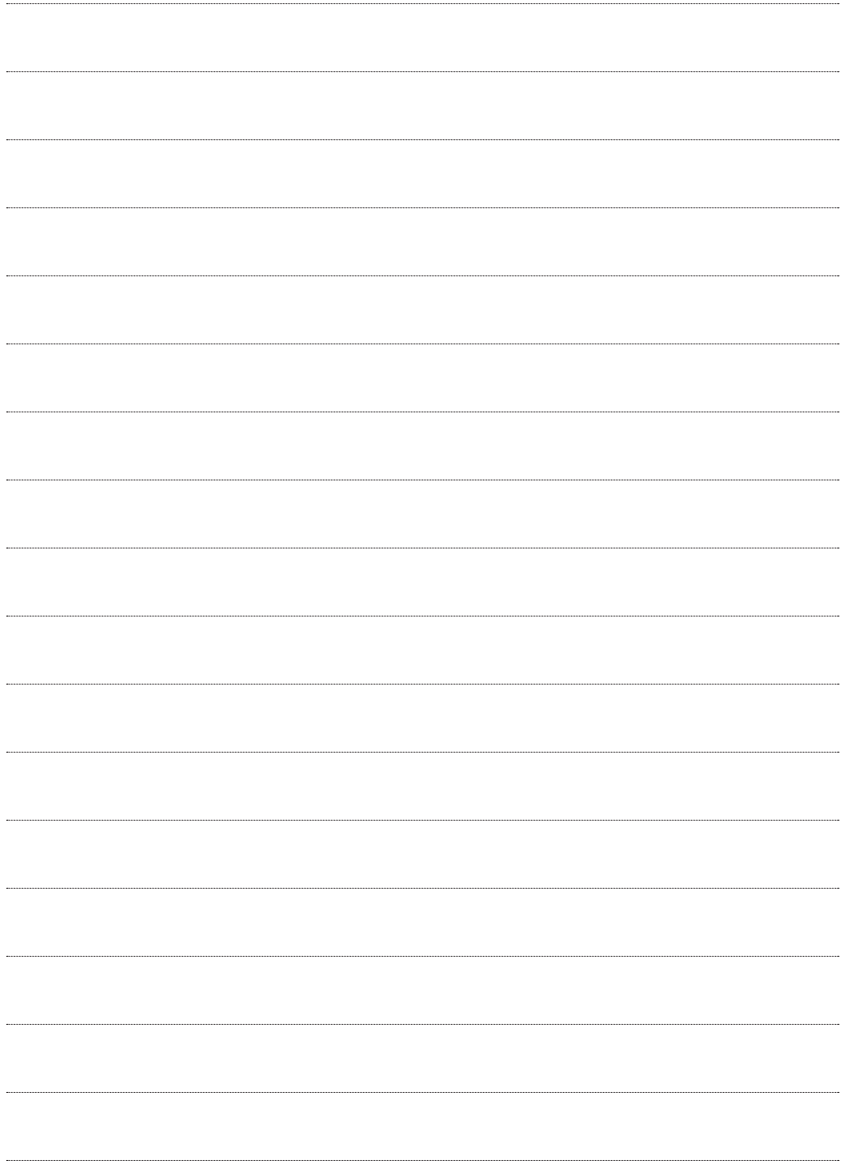
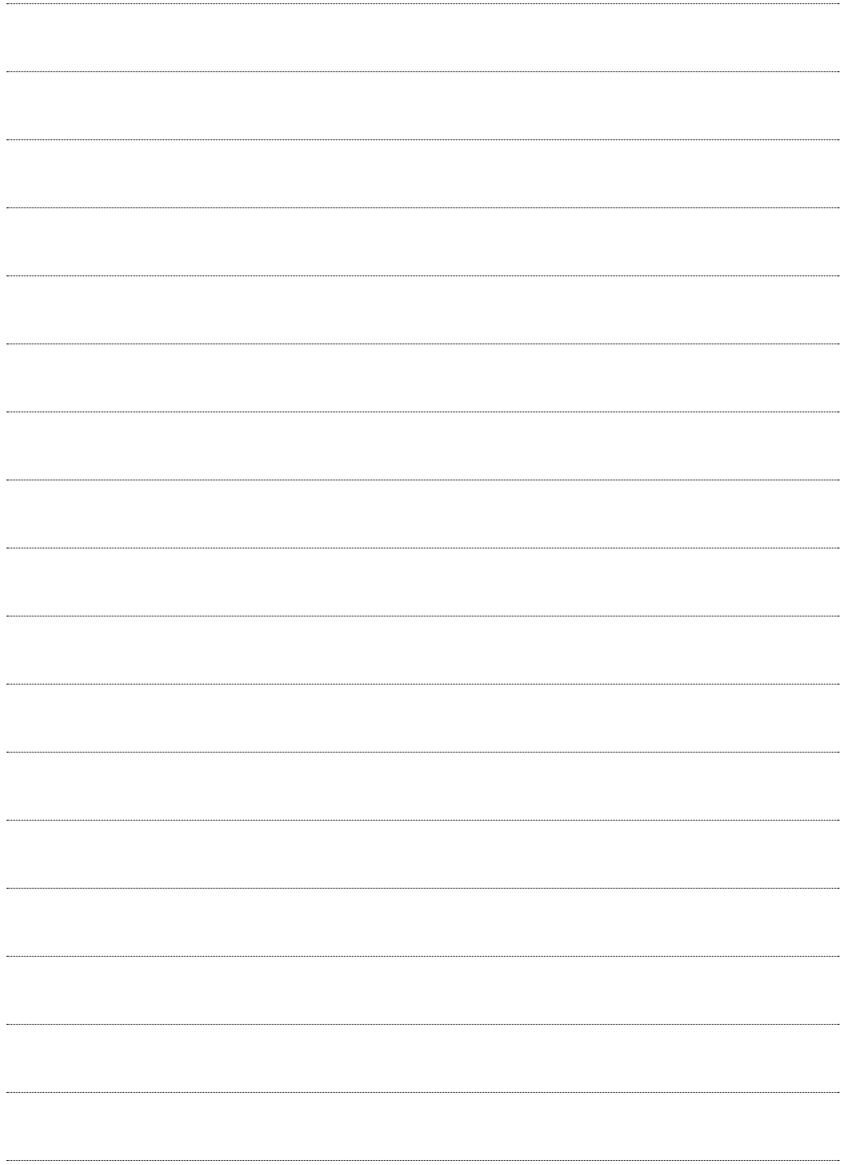
Normalbeloppen för respektive land fastställs av Skatteverket. Beloppen framgår av Skatteverkets allmänna råd som bl.a. finns på www.skatteverket.se, ”sökord A–Ö/utlandstraktamenten”.

Reseräkning

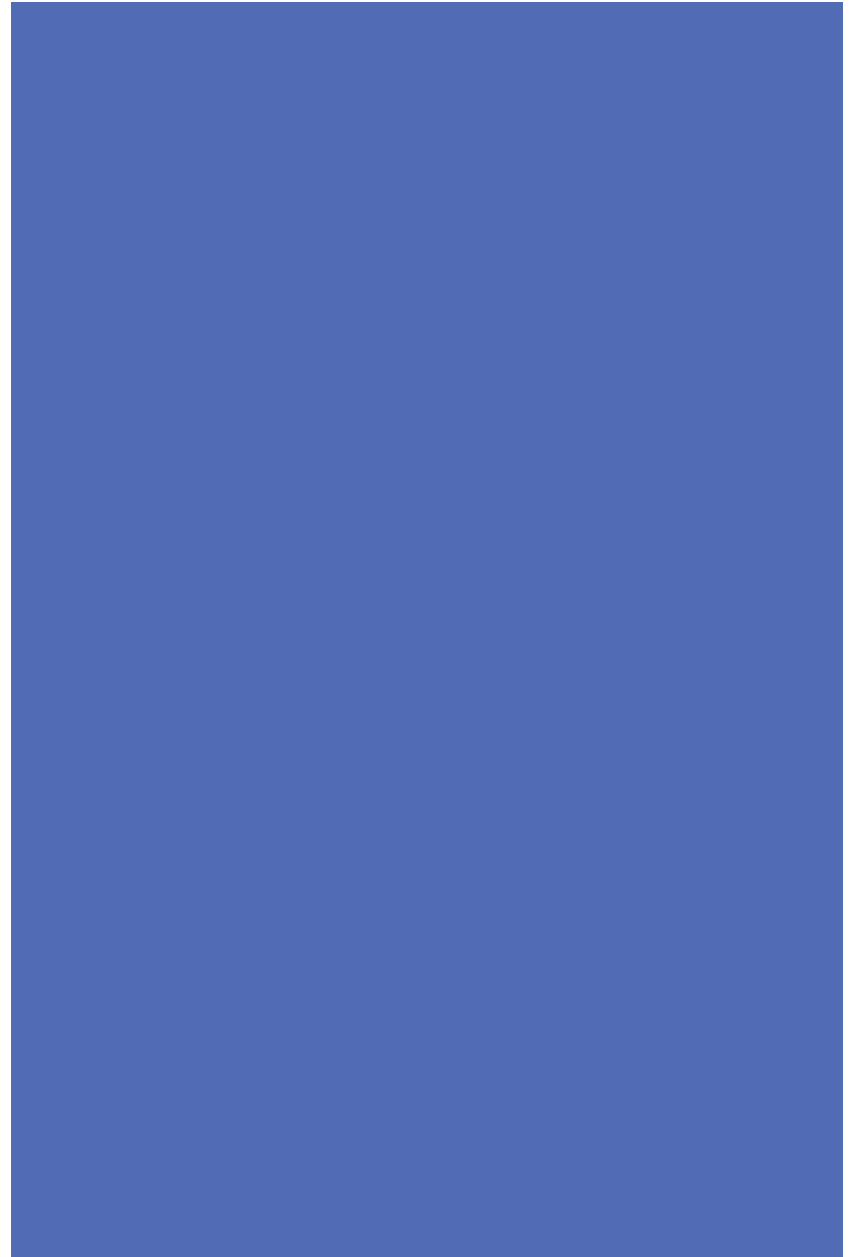
Numera finns inte några överenskommelser mellan parterna eller andra regleringar rörande reseräkning. Det kan dock vara lämpligt att ange vilka regler som ska gälla för reseräkningar.

Enligt praxis ska arbetstagare ange ersättningsanspråk med anledning av förrättning i reseräkning. Reseräkningen ska innehålla de uppgifter som behövs för att kunna bedöma vilka ersättningar som ska utbetalas. Exempel på sådana uppgifter är resans ändamål, tid för avresa och återkomst och färdmedel.

Reseräkning bör avlämnas snarast efter det att en förrättning avslutats. Med ”snarast” avses normalt inom en månad. Anledningen till att reseräkning ska lämnas utan onödigt dröjsmål är att arbetsgivaren ska ha en rimlig möjlighet att kontrollera uppgifterna i reseräkningen.



Ansvarig utgivare *Sveriges Läkarförbund*
Grafisk form *Johanna Reveman*
Tryck *Planograf*
Papper *Scandia 2000*
Upplaga *3000 ex*





**Sveriges
läkarförbund**

Den medicinska professionens organisation