



Djursjukvård arbetare

Kollektivavtal mellan
Gröna arbetsgivare och Seko

1 juli 2025 – 30 juni 2027

Gröna arbetsgivare

Storgatan 19, Box 555 25,
102 04 STOCKHOLM
Telefon 08-762 72 40
www.grona.org
info@grona.org

Regionkontor

Gröna arbetsgivare
Vallgatan 10
553 16 JÖNKÖPING
Telefon 036-30 32 00

Gröna arbetsgivare
Sveagatan 8
903 27 UMEÅ
Telefon 090-71 82 87

Gröna arbetsgivare
Navigationsgatan 1 A,
Box 186
201 21 MALMÖ
Telefon 040-35 25 00

Gröna arbetsgivare
Köpmangatan 23-25
702 23 ÖREBRO
Telefon 019-19 57 00

Seko, Service- och kommunikationsfacket

Förbundskontor

Hagagatan 2, Box 1105
111 81 Stockholm
Växel 0770-45 79 00
sekodirekt@seko.se
www.seko.se

Regionkontor

Seko Norra Norrland
Södra Ersmarksgatan 7
903 36 Umeå
norranorrland@seko.se

Seko Västra Svealand
Riagatan 51
702 43 Örebro
vastrasvealand@seko.se

Seko Mellannorrland
Södra Järnvägsgatan 31
852 36 Sundsvall
mellannorrland@seko.se

Seko Södra
Södra Järnvägsgatan 8
352 24 Växjö
sodra@seko.se

Seko Gävle-Dala
Södra Kansligatan 26
802 52 Gävle
gavledala@seko.se

Seko Väst
Fjärde Långgatan 48 7 tr
413 27 Göteborg
vast@seko.se

Seko Stockholm
Skytteholmsvägen 2
171 21 Solna
stockholm@seko.se

Seko Skåne Krusegatan 19
212 25 Malmö
skane@seko.se

Seko Mellansverige
Källvindsgatan 1
602 40 Norrköping
mellansverige@seko.se

Seko direkt
sekodirekt@seko.se
0770 - 457 900

Eftertryck förbjudes!

KOLLEKTIVAVTAL

för djursjukvården

mellan

Gröna arbetsgivare

och

Service- och kommunikationsfacket (Seko)

Giltighetstid 2025-07-01—2027-06-30

(Seko inträdde som avtalspart den 6 december 2024)

§ 1	AVTALETS GILTIGHETS- OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	3
§ 2	ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE, PERMITTERING M.M.....	3
§ 3	ALLMÄNNA VILLKOR	12
§ 4	ARBETARSKYDD	12
§ 5	LÖNER, LÖNEÖKNINGAR OCH LÖNETILLÄGG.....	12
§ 6	LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO.....	14
§ 7	SJUKLÖN SAMT FÖRÄLDRALÖN	15
§ 8	LEDIGHET	18
§ 9	SEMESTER	21
§ 10	ARBETSFRED	25
§ 11	HUVUDAVTALET	25
§ 12	FÖRHANDLINGSORDNING M.M.	26
§ 13	ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR	28
§ 14	GILTIGHETSTID.....	28
	BILAGA 1, ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE	30
	BILAGA 2, LÖNEBILAGA FÖR ARBETSTAGARE INOM DJURSJUKVÅRDEN	31
	BILAGA 3, AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE INOM DJURSJUKVÅRDEN	42

§ 1 AVTALETS GILTIGHETS- OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Mom. 1

Detta kollektivavtal äger giltighet och tillämpning vid djursjukhus, djurklinik, veterinärmottagning m.m. på anställningsavtal ingångna mellan arbetsgivare anslutna till Gröna arbetsgivares, djursjukvårdssektion och hos dem anställda arbetstagare.

§ 2 ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE, PERMITTERING M.M.

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Med iakttagande av bestämmelserna i detta kollektivavtal och gällande lagstiftning har arbetsgivare och arbetstagare rätt att fritt överenskomma i frågor rörande anställning.

Arbetsgivare och arbetstagare ska beakta att det, förutom nedan angivna bestämmelser, finns regler i lag, t.ex. lagen om anställningsskydd (LAS) och medbestämmandelagen (MBL), om anställnings ingående och upphörande, permittering m.m.

Anmärkning av informativ karaktär

Gröna arbetsgivare tillhandahåller blanketter för anställningsavtal, uppsägning, förhandlingsprotokoll m.m. (blanketterna finns på Gröna arbetsgivares hemsida www.grona.org).

Mom. 2 Anställnings ingående

Uppgörelse om anställning ska ske skriftligen om arbetsgivare eller arbetstagare så påfordrar. För arbetsgivaren gäller dessutom vad som anges i 6c § lagen om anställningsskydd (LAS).

Beträffande anställningsformer, se mom. 2.1-2.3. Arbetstagares rätt till återanställning regleras i mom. 5.

Anmärkning av informativ karaktär

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), § 6 c-e är arbetsgivaren skyldig att skriftligen informera om de villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. I lagen anges vad informationen ska innehålla för uppgifter. Det rekommenderas dock att skriftligt anställningsavtal upprättas i direkt samband med anställningens ingående eller så fort kan ske samt att Gröna arbetsgivares aktuella anställningsformulär då används. Skulle ändringar i anställningsavtalet därefter göras bör ett nytt anställningsavtal upprättas också det så fort som möjligt. * www.grona.org*

Mom. 2.1 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tillsvidare, om inte annat har överenskommits.

Mom. 2.2 Provanställning

Vid nyanställning, som avses gälla tillsvidare, får överenskommelse träffas om provanställning omfattande högst sex månader.

Om den provanställd varit frånvarande under mer än en månad under provanställningstiden kan den förlängas med tid motsvarande frånvarotiden.

Mom. 2.3 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall;

- **Säsongsanställning**
- **Allmän visstidsanställning**
Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.
- **När arbetstagaren har fyllt 69år**
- **Vikariat**
Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än *två år* under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Mom. 3 Allmänna bestämmelser om anställnings upphörande

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska ske skriftligen och grunda sig på sakliga skäl.

Före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 12.). Därvid beaktas turordningsbestämmelserna i mom. 4.

Före beslut om uppsägning på grund av personliga skäl ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör, om detta minst två veckor i förväg.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation (lokal facklig organisation) som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren med anledning av underrättelsen. Överläggning ska påkallas så snart det är möjligt, dock senast en vecka efter det att underrättelse lämnats. Har

överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning förrän överläggningen har avslutats.

Angående avskedande, se mom. 3.5.

Mom. 3.1 Tillsvidareanställnings upphörande, uppsägningstider

Vid uppsägning av tillsvidareanställning gäller nedan angivna uppsägningstider.

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till följande uppsägningstider:

Sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren vid uppsägnings-tillfället		
Minst	men kortare än	Minsta uppsägnings-tid
	2 år	1 månad
2 år	4 år	2 månader
4 år	6 år	3 månader
6 år	8 år	4 månader
8 år	10 år	5 månader
10 år		6 månader

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att träffa överenskommelse om längre uppsägningstider än ovan angivna, om detta sker skriftligen.

Mom. 3.1.1 Arbetstagarens egen uppsägning

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande:

Anställningstid vid företaget

3 år < 6 år

6 år och mer

Uppsägningstid

2 månader

3 månader

Mom. 3.2 Provanställnings upphörande

Vill arbetsgivare eller arbetstagare avbryta anställningen före utgången av den överenskomna provotiden, ska meddelande härom lämnas senast två veckor innan anställningen avses upphöra.

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

prövotidens utgång. Görs inte det, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Mom. 3.3 Tidsbegränsad anställnings upphörande

Tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid den överenskomna anställningstidens utgång, alternativt vid vikariat när ordinarie befattningshavare återgår i tjänst. Angående arbetsgivares skyldighet att dessförinnan lämna vissa meddelanden, se vidare detta moment.

Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan avbryta anställningen i förtid genom uppsägning med iakttagande av en uppsägningstid av två veckor. Har anställningen pågått i längre tid än sammanlagt sex månader gäller i övrigt vad som stadgas om sakliga skäl och eventuell förhandlingsskyldighet/underrättelseskyldighet och turordningsregler i mom. 3.

Vid säsonganställning, som beräknas pågå minst tre månader, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren om den tidpunkt då säsongen beräknas vara avslutad. Meddelandet ska lämnas om möjligt minst en vecka före säsongens slut.

Säsonganställd arbetstagare, som inte kommer att få återanställning nästkommande säsong, ska få skriftligt besked* härom av arbetsgivaren minst en månad innan den nya säsongen börjar. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, vid säsongens slut, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som är anställd i en allmän visstidsanställning och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få skriftligt besked* härom av arbetsgivaren minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

**formulär för sådant besked finns på Gröna arbetsgivares hemsida www.grona.org.*

Anmärkning

Som framgår av mom. 2.3 kan både en allmän visstidsanställning och en vikariatsanställning under vissa förutsättningar övergå till en tillsvidareanställning.

Mom. 3.4 Avgång med pension

Om arbetsgivaren vill att arbetstagaren ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då denna uppnår den ålder som anges i 32 a § Lagen om anställningsskydd eller vid senare tidpunkt ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftligt besked (underrättelse) om detta minst en månad i förväg.

Motsvarande underrättelseskyldighet gäller för arbetstagare som vill avsluta sin anställning.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren i avtal om visstidsanställning kommit överens om längre uppsägningstid än den underrättelsetid som följer av detta moment gäller den överenskomna längre tiden för underrättelsen.

Bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning enligt 33 a § i Lagen om anställningsskydd äger inte tillämpning på avtalsområdet.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Besked om rätt till hel sjukersättning ska lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom om det.

Mom. 3.5 Avskedande

Före beslut om avskedande, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren härom minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation (lokal facklig organisation) som arbetstagaren tillhör.

Beträffande arbetstagarens och den lokala fackliga organisationens överläggningsrätt, med åtföljande skyldighet för arbetsgivaren att avvakta med sitt beslut, gäller i tillämpliga delar vad som anges om överläggning i mom. 3.

Avskedande får ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedande ska meddelas skriftligen.

Mom. 3.6 Arbetstagares rätt att med omedelbar verkan frånträda anställningen

Arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. Om så sker, ska arbetsgivaren omedelbart utbetala inestående lön.

Anmärkning av informativ karaktär till mom. 3

Enligt lag ska arbetsgivaren på begäran utfärda arbetsgivarintyg när anställningen eller arbetet upphört. Sådant arbetsgivarintyg utgör villkor för att arbetslös arbetstagare ska få rätt till arbetslöshetsersättning eller arbetsmarknadsstöd. Sådant intyg ska utfärdas senast inom 14 dagar efter det att begäran gjorts. Erforderlig blankett, fastställd av Arbetslöshetskassornas Samorganisation, tillhandahålles av arbetstagaren.

Mom. 4 Turordning vid uppsägning

(utdrag ur huvudavtalet)

Mom. 4:1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

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

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

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

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

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

Mom. 4:2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket i stället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Mom. 5 Allmänna bestämmelser om företrädesrätt till återanställning

Arbetstagare, som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller som på samma grund inte har fått fortsatt anställning, kan ha företrädesrätt till återanställning enligt följande bestämmelser.

Företrädesrätt tillkommer endast arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Tidigare säsonganställd arbetstagare har dock företrädesrätt till ny säsonganställning om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätt gäller endast återanställning vid den driftsenhet där arbetstagaren var anställd när tidigare anställning upphörde och endast anställning som omfattas av detta avtal. Arbetstagare ska ha tillräckliga kvalifikationer för den nya

anställningen. Företrädesrätt till återanställning ges den arbetstagare som har den längsta anställningstiden hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde.

Arbetstagare har inte företrädesrätt till återanställning förrän arbetstagaren hos arbetsgivaren gjort anspråk härom. Har arbetstagare antagit erbjudande om ny anställning är arbetstagare skyldig tillträda anställning först efter skälig övergångstid.

Avvisar arbetstagare erbjudande om återanställning, som arbetstagaren skäligen borde godta, är företrädesrätten förfallen.

Arbetstagare som fått återanställning ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras enligt detta avtal för rätt till längre uppsägningstid än en månad, rätt till besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta samt företrädesrätt till återanställning.

Mom. 5.1 Företrädesrättens giltighetstid

Arbetstagare, som varit anställd tillsvidare, har företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då uppsägning skedde och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Arbetstagare, som varit anställd för viss säsong, har företrädesrätt till återanställning till ny säsonganställning från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades, eller skulle ha lämnats, enligt mom. 3.3, fjärde stycket. Företrädesrätten gäller därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.

Arbetstagare, som varit anställd för viss tid eller visst arbete, har företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades, eller skulle ha lämnats, enligt mom. 3.3, femte stycket. Företrädesrätten gäller därefter till nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Mom. 5.2 Företrädesrätt för deltidsanställda

En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots mom. 5 i detta avtal företrädesrätt till sådan anställning.

Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre

sysselsättningsgrad och att den deltidsanställde har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Härutöver gäller vad som framgår av 25 a § LAS.

Mom. 6 Skriftlig tillrättavisning

Arbetstagare, som åsidosätter sina åligganden i anställningen kan tilldelas skriftlig tillrättavisning på vilken förseelsen ska anges. Kopia av tillrättavisningen ska överlämnas till den facklige förtroendemannen vid företaget eller, om sådan saknas, tillställas berörd lokal facklig organisation inom Seko. Anser arbetstagaren att tillrättavisningen är obefogad, har facklige förtroendemannen eller, om sådan saknas, lokal facklig organisation rätt att påkalla förhandling i ärendet.

Anmärkning

Parterna är ense om att tilldelning av skriftlig tillrättavisning inte utgör en disciplinär åtgärd men väl ett sätt för arbetsgivaren att inom ramen för sin arbetsledning påtala icke acceptabelt handlande från arbetstagarens sida med målsättningen att denne ska förstå och rätta till det som brister.

Mom. 7 Avtalsstridigt lämnande av anställning

Arbetstagare får inte lämna sin anställning utan iakttagande av avtalsenlig uppsägningstid eller, vid tidsbegränsade anställningar, före den överenskomna anställningstidens slut om inte skäl till detta föreligger enligt mom. 3.2, 3.3 eller 3.6.

För arbetstagare som lämnat sin anställning i strid mot vad som anges i föregående stycke, görs ett avdrag för inestående lön och semesterersättning enligt nedan belopp, skadestånd, genom kvittning.

- Tillsvidareanställd arbetstagare

Ett belopp motsvarande avtalsenlig lön för de dagar av uppsägningstiden (mom. 3.1), som arbetstagaren inte iakttagit, dock högst för två veckor.

- Arbetstagare med annan anställningsform

Ett belopp motsvarande avtalsenlig lön för de dagar som skulle ha återstått av anställningstiden, dock högst för en vecka.

Anmärkning av informativ karaktär

Vid löneavdrag enligt ovan gäller bestämmelserna om s.k. tvungen kvittning i lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren utan dröjsmål måste inhämta besked från Kronofogdemyndigheten om hur stor del av lönefordringen som är skyddad mot kvittning (s.k. förbehållsbelopp).

Mom. 8 Utbetalning av slutlön och semesterersättning

Slutlön, inklusive semesterersättning, utbetalas senast vid det ordinarie löneutbetalningstillfället månaden efter den månad anställningen avslutats.

§ 3 ALLMÄNNA VILLKOR

Mom. 1

Arbetsgivaren äger rätt att själv eller genom ombud leda och fördela arbetet i den mån detta inte står i strid med gällande lag eller avtal, även såsom att anlita arbetstagare oavsett om de är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska å omse sidor lämnas okränk.

Mom. 2

Arbetsgivare äger rätt att, om förhållandena så påkallar, inom ramen för detta avtal använda arbetstagare till allt förekommande arbete som rimligen kan läggas arbetstagaren.

§ 4 ARBETARSKYDD

Mom. 1 Skyddskläder m.m.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla erforderliga skyddskläder och skyddsskodon. Arbetsgivaren ska vidare tillhandahålla överdragskläder att nyttjas i arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjes och bekostas av arbetsgivaren.

På varje arbetsplats ska genom arbetsgivarens försorg förbandslåda finnas tillgänglig.

Anmärkning

Beträffande hälsokontroll av personal sysselsatt med radiologiskt arbete gäller av Strålsäkerhetsmyndigheten utgivna bestämmelser.

§ 5 LÖNER, LÖNEÖKNINGAR OCH LÖNETILLÄGG

Mom. 1 Minimilöner m.m.

Minimilöner och olika lönetillägg samt särskilda regler för inplacering i minimilönetabellen anges i lönebilagan.

Anmärkning

Genom lokal skriftlig överenskommelse med Seko, kan arbetsgivaren teckna överenskommelse om lokal lönebildning istället för att använda avtalets minimilönetabell. Se vidare i lönebilagan.

Mom. 2 Löneökningar

Perioden 2025-07-01–2027-06-30 lönehöjningar enligt bilaga 2.

Anmärkning

Genom lokal skriftlig överenskommelse med Seko, kan arbetsgivaren teckna överenskommelse om lokal lönebildning istället för att tillämpa avtalets löneökningar. Se vidare i lönebilagan.

Mom. 3 Särskilda lönetillägg

För den ordinarie arbetstid som i enlighet med bilaga 3, arbetstidsbestämmelserna, och som förlägges till vardagar, måndag-fredag efter kl. 18.00 och före kl. 06.30, till lördagar samt på sön- och helgdagar, utgår de särskilda tillägg som anges i lönebilagan, bilaga 2 §2.

Mom. 3.1 Ersättning för övertidsarbete

Övertidsarbete ersätts med ordinarie timlön samt särskilt övertidstillägg för respektive anställningsgrupp. Se bilaga 2 §2 Mom. 2 och bilaga 3, § 4.

Övertidsarbetet beräknas per påbörjad halvtimme.

Mom. 3.2 Kompensationsledighet

Om arbetsgivaren och arbetstagaren så överenskommit kan vid övertidsarbete ersättning i stället utgå i form av ledig tid, timme för timme, samt särskilt övertidstillägg enligt bilaga 2 § 2 Mom. 2 och bilaga 2 § 3 Mom. 2. Om inte annat överenskommes ska kompensationsledigheten läggas ut senast påföljande vecka.

För utlagd kompensationsledighet ska den tid som motsvarar den kompenserade övertiden återföras som tillgänglig övertid enligt Bilaga 3 § 4 mom. 4.1.

Vid kompensationsledighet utgår ordinarie timlön för varje ledig timme.

Mom. 4 Mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidansättningen överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Mertid ersätts enligt bilaga 2, § 2 Mom. 3.

Mom. 5 Korttidsanställda

Arbetstagare med anställningar kortare tid än en månad erhåller, om inte annan överenskommelse träffas, en timlön motsvarande 1/168 av de inom respektive grupp gällande månadslönerna.

Timlönerna anges i lönebilagan, bilaga 2.

§ 6 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO

Vid frånvaro från arbetet utgår lön endast om så framgår av lag eller avtal.
(Se vidare § 7 Sjuklön m.m., § 8 Ledighet och § 9 Semester.)

a) Vid frånvaro på grund av *sjukdom* görs:

- Under karensperioden **karensavdrag** per frånvarotimme, upp till 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden;

för *månadsavlönade* med
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid}}$$

för *timavlönade* med helt timlöneavdrag

- Efter karensperioden t.o.m. dag 14 **sjuklöneavdrag** per frånvarotimme;

för *månadsavlönad* med
$$20 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid}}$$

(för *timavlönade* utgörs *sjuklönen* av 80 procent av timlönen per sjukfrånvarotimme, se § 7, mom. 6, punkt 2)

- Från och med **dag 15 sjuklöneavdrag** per kalenderdag med;

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

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses arbetstagarens arbetstid i timmar under en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

b) Vid frånvaro på grund av *tillfällig vård av barn*

- under de första 14 kalenderdagarna av varje frånvarotillfälle görs ett avdrag den faktiska frånvarotiden för **varje förlorad arbetsdag**.
- för frånvaro som överstiger 14 kalenderdagar i en följd görs avdrag från månadslönen med ett belopp motsvarande

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

för **varje kalenderdag** under den **överskjutande** frånvaroperioden.

- c) Vid **all annan frånvaro** gäller följande
- Om frånvaroperioden omfattar högst 14 kalenderdagar i en följd görs avdrag med ett belopp motsvarande den faktiska frånvarotiden för **varje förlorad arbetsdag**.
 - om frånvaroperioden är längre än 14 kalenderdagar i en följd görs avdrag med ett belopp motsvarande
$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$
för **varje kalenderdag** under **hela** frånvaroperioden.

Anmärkning

Avdraget för den faktiska arbetstiden som frånvaron omfattar skall grundas på en timlön beräknad på den frånvarandes, vid frånvarotillfället gällande, månadslön/168.

Anmärkning

För ledighetstyperna a) – c) med frånvaroperioder omfattande högst 14 dagar där arbetspass spänner över två, på varandra följande, kalenderdygn görs timavdrag för det faktiska antalet frånvarotimmar i respektive kalenderdygn.

§ 7 SJUKLÖN SAMT FÖRÄLDRALÖN

Mom. 1 Allmänt

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt vad som följer av detta avtal. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Mom. 2 Rätt till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön fr.o.m. första anställningsdagen. För att ha rätt till sjuklön, krävs att arbetstagaren är tillsvidareanställd eller har en tidsbegränsad anställning som ska pågå minst en månad. Vid kortare anställningstid krävs att arbetstagaren börjat anställningen och har varit anställd minst 14 dagar i en följd.

Rätten till sjuklön är begränsad till de första fjorton kalenderdagarna i varje sjukperiod.

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överföring av smitta och rätt till smittbärappenning föreligger enligt lagen om ersättning för smittobärare begränsas sjuklönerätten till 10 procent, som utges fr.o.m. fjärde frånvarodagen.

Mom. 3 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Rätten till sjuklön bortfaller i följande fall:

- För tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet såvida inte arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter att hindret upphört.
- Fr.o.m. åttonde kalenderdagen eller den tidigare tidpunkt från vilken arbetsgivaren krävt intyg om inte arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare.
- Om arbetstagaren ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som arbetstagaren har dömts för genom dom som vunnit laga kraft.
- Om arbetstagaren medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Mom. 4 Sjukanmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetsgivaren snarast möjligt underrättas härom. Arbetstagaren ska dessutom, så snart som möjligt, uppgge beräknad tidpunkt för återgång i arbete.

Om sjukfrånvaron fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång ska detta anmälas till Försäkringskassan inom sju kalenderdagar.

Anmärkning av informativ karaktär

Arbetsgivaren ska i enlighet med 12 §, sjuklönelagen lämna uppgift till den allmänna Försäkringskassan om sjukdomsfall som gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön.

Mom. 5 Sjukintyg

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka sjukfrånvaron med läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg.

Kostnaderna för av arbetsgivaren begärt intyg betalas av denne. Om arbetsgivaren begär intyg från viss läkare, är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta kostnaden för annan läkare, utom i de fall arbetstagaren har särskilda skäl att uppöka annan läkare.

Från och med åttonde kalenderdagen i varje sjukperiod ska arbetstagaren utan särskild begäran och på egen bekostnad alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Mom. 6 Beräkning av sjuklön

1. Karensperiod

Sjuklöneperioden inleds med en karensperiod. Under karensperioden utges ingen sjuklön och avdrag görs i enlighet med § 6 punkt a) vid frånvaro. Karensperioden uppgår till 20 procent av arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid.

Anmärkning

Med genomsnittlig veckoarbetstid avses arbetstagarens arbetstid i timmar under en normalvecka enligt gällande arbetstidsmätt. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Återinsjuknande inom fem kalenderdagar räknas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Återinsjuknande innebär att karensperioden kan komma att fortsätta upp till 20 procent av arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid.

Antalet karensperioder begränsas till tio under en tolv månadersperiod. Karensperiod som sträcker sig över flera dagar i en och samma sjukperiod räknas som en (1) karensperiod.

2. Sjuklön efter karensperiod till och med dag 14

Sjuklön utgår efter karensperioden (för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid) t.o.m. dag 14 i sjukperioden. Under denna period utgår sjuklön för varje frånvarotimme som skulle varit en arbetstimme under perioden.

Sjuklön utgör nedan angiven del av den lön för sådan fastlagd ordinarie arbetstid, inklusive hithörande lönetillägg*, som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden.

- För **timavlönad** utgörs sjuklönen av 80 procent av den ordinarie timlönen
- (För **månadsavlönad** beräknas sjuklön genom **sjuklöneavdrag** per timme, se § 6 punkt a).

*Arbetstagare som skulle ha arbetat på schemalagd ob-tid får dessutom sjuklön (efter karenstiden) med 80 procent av den ob-ersättning som arbetstagaren gått miste om.

***Anmärkning 1** Arbetstagare, som under de senaste tolv månaderna före en ny sjukperiod gått miste om sjuklön under tio karensdagar, har rätt till sjuklön även för första arbetsdagen i den aktuella sjukperioden. Sjuklönen beräknas på samma sätt som för andra arbetsdagen i sjukperioden.*

***Anmärkning 2** Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från tidigare sjukperiods slut utgör ur sjuklönesynpunkt en och samma sjukperiod.*

Anmärkning 3 På arbetstagarens begäran kan Försäkringskassan besluta om att arbetstagare med upprepade korta sjukperioder har rätt till en sjuklön om 80 procent även för den första dagen i varje sjukperiod, s.k. särskilt högriskskydd. Arbetsgivaren erhåller i dessa fall efter ansökan ersättning från Försäkringskassan för hela sjuklönekostnaden för berörd arbetstagare. Detsamma gäller för arbetstagare med medicinskt väldokumenterad sjukdom som medför risk för en eller flera längre sjukperioder under en 12-månadersperiod. I det senare fallet kan dock arbetstagaren inte få sjuklön för karensdagen.

Anmärkning 4 Sjuklön utgår inte samtidigt med semesterlön. Sjuklön utgår inte heller samtidigt med kompensationsledighet som utgör ersättning för övertidsarbete. Beträffande arbetstagarens rätt att i dessa fall uppskjuta utlagd ledighet, gäller vad som anges i § 9, mom. 3 "Semesterns förläggning".

Anmärkning 5 Sjuklönen inräknas inte i semesterlöneunderlaget. Däremot ökas löneunderlaget med den lön och de lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande, se § 9 mom. 5.

Mom. 7 Utbetalning av sjuklön

Utbetalning av sjuklön ska ske vid det avlöningstillfälle som infaller närmast efter det att arbetstagaren till arbetsgivaren har lämnat skriftlig försäkran om att arbetstagaren varit sjuk och i vilken omfattning som arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom. Blankett för sådan försäkran tillhandahålls av Försäkringskassan.

Mom. 8 Föräldralön

Fr.o.m. den 1 januari 2014 ersätts den sedan tidigare kollektivavtalade föräldralönen med en kollektivavtalad försäkring.

§ 8 LEDIGHET

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagares rätt till ledighet från arbetet och andra med ledigheten sammanhängande frågor regleras dels av lag (t.ex. lagarna om studieledighet, föräldraledighet, fackliga förtroendemän, semester och arbetstid), dels av bestämmelser i detta avtals *bilaga 3 arbetstidsbestämmelser*, § 7 *Sjuklön m.m.*, § 9 *Semester* samt vad som anges i *mom. 2–6* denna paragraf.

Mom. 2 Ledighet vid val, fackliga konferenser och offentliga uppdrag

Arbetstagare, som vill erhålla ledighet för deltagande i allmänna val, för fullgörande av kommunala och andra offentliga uppdrag samt för deltagande i fackliga konferenser och rådslag och i förhandling om fråga vari arbetstagaren är utsedd att vara representant för sin organisation ska till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare framställa begäran därom i så god tid som möjligt.

I sådana fall har arbetstagaren rätt till erforderlig ledighet utan lön.

Mom. 3 Ledighet för fackliga förtroendemän (exkl. skyddsombud)

Facklig förtroendeman har enligt förtroendemannalagen rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Facklig förtroendeman har därvid rätt till bibehållna anställningsförmåner, dock endast under förutsättning att ledigheten avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens arbetsplats.

Facklig förtroendeman utses av lokal facklig organisation inom Seko. Förtroendemannalagen vinner tillämpning på facklig förtroendeman då lokal facklig organisation har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.

Arbetstagare, som omfattas av förtroendemannalagen och som önskar ledighet för facklig verksamhet, ska anmäla detta till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare i så god tid som möjligt. Därvid ska arbetstagaren även uppges om arbetstagaren yrkar bibehållna anställningsförmåner eller inte.

Mom. 4 Ledighet för skyddsombud

Lokalt skyddsombud har efter anmälan till närmaste arbetsledare rätt till erforderlig ledighet med bibehållen lön

- vid Arbetsmiljöverkets förrättningar på arbetsplatsen
- vid undersökningar, som arbetsledningen verkställer med anledning av inträffat olycksfall eller tillbud
- vid besök på arbetsplatsen av regionalt skyddsombud.

På arbetsplats där lokalt skyddsombud saknas har arbetstagarna rätt att bland sig utse någon att som deras företrädare på betald arbetstid delta vid besök på arbetsplatsen av Arbetsmiljöverket eller regionalt skyddsombud.

Efter anmälan till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare äger skyddsombud rätt till erforderlig ledighet med bibehållen lön för deltagande i av de avtals-slutande organisationerna godkänd utbildning i arbetarskydd och arbetsmiljö.

Lokalt skyddsombud utses av lokal facklig organisation inom Seko. Lag- och avtalsbestämmelser rörande lokalt skyddsombud vinner tillämpning på lokalt skyddsombud då lokal facklig organisation har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.

Regionalt skyddsombud har efter anmälan till sin arbetsgivare eller dennes ställföreträdare rätt till erforderlig ledighet utan lön för fullgörande av sitt uppdrag.

Regionalt skyddsombud utses av lokal facklig organisation inom Seko. Lag- och avtalsbestämmelser rörande regionalt skyddsombud vinner tillämpning på regionalt skyddsombud då lokal facklig organisation har underrättat arbetsgivaren om uppdraget.

Anmärkning

Vad som i mom. 4 angetts beträffande lokalt skyddsombud gäller i förekommande fall även huvudskyddsombud.

Mom. 5 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop, egen 50-årsdag, förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall, besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av läkare eller efter kallelse för mammografi, cellprov eller PSA-provtagning, nära anhörigs frånfälle, nära anhörigs begravning samt plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, sambo och registrerad partner eller person med motsvarande anhörigrelation.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Mom. 6 Ledighet att söka arbete

I enlighet med vad som anges i lagen om anställningsskydd, har arbetstagare som blivit uppsagd från sin anställning, rätt till ledighet under uppsägningstiden med bibehållen lön i den utsträckning som skäligen fordras för att arbetstagaren ska kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Mom. 7 Fortbildning/utbildning

Parterna är överens om att nödvändig utbildning som sker inom ramen för arbetet och som arbetsgivaren bekostar ska ske på betald arbetstid eller tas ut i ledig tid (tid mot tid), dock max 8 timmar per dag. Detta förutsätter att överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren före genomförande.

§ 9 SEMESTER

Mom. 1 Allmänt

Arbetstagares semesterförmåner - varmed avses semesterledighet, semesterlön och semesterersättning - utgår enligt lag med de avvikelser och tillägg som framgår av följande bestämmelser. Från och med ingången av intjänandeåret 2018, beräknas semester med så kallade semesterkvoter.

Mom. 2 Semesterår och intjänandeår

Kalenderår utgör intjänande- och semesterår (löpande semesterår) om inte annat är överenskommet.

Med "om inte annat överenskommits" förstås: "om inte annat överenskommits vid t.ex. inrangeringsförhandling gäller vad som överenskommits **mellan arbetsgivare och arbetstagare**. Inte heller skall arbetsgivare som innan denne omfattades av kollektivavtal tillämpade annat semester- och eller intjänande år vara skyldig att ändra till sammanfallande intjänande- och semesterår (löpande semesterår) med kalenderår som löptid.

Mom. 3 Beräkning av semesterintjänande, semesterförläggning samt hantering av varierande sysselsättningsgrad med semesterkvoter

Semester förläggs enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och facklig förtroendeman. Saknas facklig förtroendeman vid företaget bestäms förläggningen enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare. Uppnås inte överenskommelse gäller vad som föreskrivs i semesterlagen.

Från och med ingången av 2018 års intjänandeår tillämpas, för beräkning av semesterintjänande och semesteruttag, så kallad semesterkvot.

Semesterkvoten fastställs genom att:

$5 \times \text{Antalet veckor i schemats begränsningsperiod}$
Antalet arbetspass i schemats begränsningsperiod

Kvoten skall alltid beräknas med 2 decimaler och alltid avrundas neråt.

Exempel 1: En hel- eller deltidsarbetande med fullt semesterintjänande (= 25 dagar) som förläggs i 4 ordinarie arbetspass per vecka erhåller, oavsett passens längd, följande semesterkvot: $5 \frac{1}{4} = 1,25$ vilket medför att för varje semesterledigt arbetsdag/pass förbrukas 1,25 betalda semesterdagar. Vid uttag av en

veckas semesterledighet förbrukas då på arbetstagarens ordinarie arbetsdagar/pass $4 \cdot 1,25 = 5$ fullt betalda semesterdagar. Semesterlönen under semesterveckan utgörs av den ordinarie månadslönen plus 5 semestertillägg a 0,8 procent av den vid uttagstillfället gällande hel respektive deltidsmånadslönen

Exempel 2: En hel- eller deltidsarbetande med fullt semesterintjänande (= 25 dagar) som förläggs i 5 ordinarie arbetspass per vecka erhåller, oavsett passens längd, följande semesterkvot: $5 \cdot 1/5 = 1,00$ vilket medför att för varje semesterledigt arbetsdag/pass förbrukas 1,00 betalda semesterdagar. Vid uttag av en veckas semesterledighet förbrukas då på arbetstagarens ordinarie arbetsdagar/pass $5 \cdot 1,00 = 5$ fullt betalda semesterdagar. Semesterlönen under semesterveckan utgörs av den ordinarie månadslönen plus 5 semestertillägg a 0,8 procent av den vid uttagstillfället gällande hel- respektive deltidsmånadslönen.

Exempel 3. Hel- eller deltidsarbetande som förläggs i arbete om 27 arbetspass per 6-veckorsperiod erhåller, oavsett passens längd, följande semesterkvot: $5 \cdot 6/27 = 1,11$. Vid uttag av en semesterledighet under vilken 22 ordinarie arbetspass är förlagda, förbrukas då $22 \cdot 1,11 = 24,42 = 24$ fullt betalda semesterdagar. Semesterlönen under semesterledigheten utgörs av den ordinarie månadslönen plus 24,42 semestertillägg a 0,8 procent av den vid uttagstillfället gällande hel- respektive deltidsmånadslönen.

Mom. 3.1 Varierande semesterlönegrundande sysselsättnings- eller tjänstgöringsgrad

Vid semesterårets slut skall företag med **sammanfallande** intjänade- och uttagsår, för de arbetstagare som under det innevarande semesteråret haft en varierande semesterlönegrundande sysselsättnings- eller tjänstgöringsgrad, göra en beräkning av den faktiskt intjänade semesterlönen samt faktiskt utbetalda semesterlönen. Konstaterade avvikelser, mellan faktiskt intjänad respektive faktiskt utbetald semesterlön, skall korrigeras i pengar på nästkommande lön, dock senast tre månader efter semesterårets slut.

När avräkning mot arbetstagarens lön föreligger skall denna planeras i samråd mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Mom. 4 Semesterlön och semesterersättning

Om överenskommelse inte träffats om annat beräknas semesterlön och semesterersättning enligt vad som anges i detta moment.

Anmärkning

För arbetstagare med timlön beräknas semesterlön och semesterersättning enligt semesterlagens regler.

Semesterlönen för ordinarie semester utgörs av den på semestern belöpande månadslönen jämte semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av:

- 0,8 procent per betald semesterdag beräknad på arbetstagarens månadslön vid semestertillfället
- 13 procent av summan av rörliga lönedelar som har utbetalats under intjänandeåret

Med månadslön avses den kontanta månadslönen jämte eventuella fasta månadsbaserade lönetillägg som gäller vid semestertillfället. Har arbetstagaren ändrat sysselsättningsgrad under intjänandeåret skall omräkning av semesterkvoten ske.

Med rörliga lönedelar avses övertidsersättning, mertid, ob-tillägg och därmed jämställda löneelement.

Semestertilläggen utbetalas senast vid semesterårets slut.

Semesterlönen för sparad semester beräknas på samma sätt som för ordinarie semester. Anpassning av semesterkvoten efter sysselsättningsgrad skall ske om arbetstagaren vid det tillfälle den sparade semesterdagen tas ut har annan sysselsättningsgrad än under det semesterår semesterdagen sparades.

Semesterersättningen utgörs per outtagen betald semesterdag av 4,6 procent av den månadslön som gäller när anställningen upphör jämte semestertillägg i enlighet med ovan. Anpassning av semesterkvoten efter sysselsättningsgrad skall ske om arbetstagaren vid det tillfälle semesterdagen intjänades tas ut har annan sysselsättningsgrad än under det semesterår semesterdagen sparades.

Mom. 4.1 Återbetalningsskyldighet av erhållen semesterlön

Om en arbetstagare vid anställningens slut har tagit ut för mycket betald semester jämfört med intjänad semester, är arbetstagaren återbetalningsskyldig för den del av semesterlönen som ännu inte är intjänad. Arbetsgivaren har därmed rätten att göra löneavdrag från inestående lön och/eller semesterersättning.

Anmärkning

Enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt skall arbetsgivaren härvid inhämta besked från

Kronofogdemyndigheten om hur stor del av arbetstagarens lön som eventuellt är skyddad mot kvittning.

Mom. 5 Semesterlönegrundande frånvaro

Semesterlönegrundande frånvaro skall för såväl **månadsavlönad** som **timav-lönad** ingå vid **beräkningen av anställningstid** under intjänandeåret.

Vid semesterlönegrundande frånvaro utan lön för **timavlönade** skall den lön inklusive lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget. Hit räknas såväl lön och lönetillägg för ordinarie arbetstid som lön och lönetillägg för exempelvis övertidsarbete, jourtjänst och beredskap som arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande. Under sjuklöneperiod gäller detsamma men däremot skall **utbetald sjuklön** inte ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget.

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, enligt SemL §§ 17 – 17 b, när fråga är om

- a) ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar eller om frånvaron beror på arbetsskada. I sådan frånvaroperiod inräknas även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott än fjorton dagar i följd.

Anmärkning

För arbetstagare som är heltidssjukskriven och har påbörjat sin sjukfrånvaroperiod före den 1 april 2010 ska 17 § Semesterlagen tillämpas i sin äldre lydelse till dess att sjukfrånvaroperioden upphör.”

- b) ledighet enligt föräldraledighetslagen;
 - under ledighet med tillfällig föräldrapenning, enligt 8 § 1 st. föräldraledighetslagen, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,
 - under tid för vilken havandeskapspenning utges, eller
 - under tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 kalenderdagar eller för ensamstående förälder 180 kalenderdagar,

I en frånvaroperiod enligt ovan räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

- c) ledighet med anledning av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare och om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 kalenderdagar,
- d) ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigade tecken-språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänande-året inte överstiger 180 kalenderdagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag,
- e) ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 kalenderdagar eller repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 kalenderdagar,
- f) ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare,
- g) ledighet enligt lagen om ersättning och ledighet för närståendevård om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 kalenderdagar.

§ 10 ARBETSFRED

Mom. 1

Under den tid detta avtal äger giltighet och tillämpning får inte något som helst störande ingrepp i arbetets gång förekomma. Sålunda får inte vare sig strejk, blockad, lockout, obstruktion eller bojkott av någondera parten tillgripas.

Anmärkning

Parterna är ense om att arbetsgivare inte ska påfordra att arbetstagare utför arbete, som förklarats i blockad av till Landsorganisationen anslutet förbund, under förutsättning att blockadens respekterande godkänts av Sekos styrelse, dock att blockad inte får gälla arbeten, som utförs av företagets egna arbetstagare för företagets behov och i dess egen regi.

§ 11 HUVUDAVTALET

Mom. 1

Genom överenskommelser den 13 januari 1965 och 17 mars 1977 har organisationerna antagit det mellan SAF och LO ingångna huvudavtalet med däri vidtagna ändringar och tillägg (senast den 23 december 1976) att gälla från och med den 1 mars 1965 för den tid som anges i avtalet.

Parterna har antagit den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd.

§ 12 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Denna förhandlingsordning gäller vid förhandling rörande tolkning eller tillämpning av bestämmelserna i detta avtal, enskilt anställningsavtal och arbetsrättslig lagstiftning.

Meningsskiljaktighet mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om lön och andra anställningsvillkor bör i första hand lösas genom överläggningar dem emellan.

Meningsskiljaktighet övergår till tvist först sedan behörig representant för Seko (se Anmärkning till denna paragraf) biträtt arbetstagarens uppfattning och anmält detta till arbetsgivaren.

Mom. 2 Lokal och central förhandling

Förhandling i tvist eller annat ärende förs i första hand mellan arbetsgivaren och den facklige förtroendemannen vid företaget eller, om sådan saknas, berörd lokal facklig organisation inom Seko (lokal förhandling).

Kan uppgörelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla förhandling mellan förbunden å ömse sidor (central förhandling).

Då ärendets beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må, om något förbund så begär, upptagas förhandling direkt mellan förbunden utan föregående lokal förhandling.

Central förhandling äger rum under medverkan av handläggare från förbunden. Kan uppgörelse därvid inte träffas, må förhandlingen, på endera partens begäran, ajourneras för att snarast återupptagas.

I sista hand kan rättstvist prövas av domstol.

Mom. 3 Övriga förhandlingsfrågor

I övriga förhandlingsfrågor, såsom frister för påkallande av förhandling och väckande av talan vid domstol, protokoll och justering härav gäller vad som föreskrivs i lag. Vidare gäller det av förbunden antagna huvudavtalet mellan SAF och LO (se § 11).

Anmärkning till § 12

- a) Rätten att företräda lokal facklig organisation vad avser tvisteanmälan (mom. 1) och lokal förhandling (mom. 2) tillkommer i första hand person som lokal facklig organisation utsett och anmält som facklig förtroendeman på arbetsplatsen. Saknas sådan facklig förtroendeman ankommer det på lokal facklig organisation att meddela arbetsgivaren telefon och adress till berörd lokal facklig organisation.
- b) Rätten att anmäla tvist enligt mom. 1 tillkommer även handläggare vid Sekos huvudkontor.
- c) Handläggare, som enligt mom. 2 har behörighet att företräda sitt förbund vid central förhandling, bör inte delta i lokal förhandling.

Anmärkning av informativ karaktär till Mom.3

Utvidgad förhandlingsskyldighet och tolkningsföretråde

Vad som nedan anges utgör inte några sakliga ändringar i medbestämmandelagen, inte heller någon fullständig beskrivning av angivna frågor.

1. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med facklig förtroendeman eller, om sådan saknas på arbetsplatsen, annan behörig företrädare för berörd lokal facklig organisation inom Seko innan arbetsgivaren beslutar om
 - a) viktigare förändring av sin verksamhet
 - b) viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör Seko
 - c) tystnadsplikt rörande information
 - d) att anlita entreprenör eller annan uppdragstagare. Detta gäller inte om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet vid lokal och eventuell central förhandling.

2. Uppkommer **tvist om arbetsskyldighet** enligt detta avtal eller enligt respektive avtalsområdes specialbestämmelser gäller Sekos mening till dess tvisten slutligt prövats (tolkningsföretråde).

Tolkningsföreträdet utövas på lokal nivå av berörd lokal facklig organisation inom Seko som därvid företräds av facklig förtroendeman. Saknas sådan förtroendeman på arbetsplatsen företräds lokal facklig organisation av annan behörig representant. Har central förhandling påkallats, utövas angivna rätt av Seko som fackförbund.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får arbetsgivaren utan hinder av ovannämnda tolkningsföretråde kräva att arbetet utföres enligt arbetsgivarens mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet.

Blir arbetet utfört enligt tredje stycket, ska arbetsgivaren omedelbart påkalla lokal förhandling, där så inte redan skett. Kan tvisten inte lösas vid lokal förhandling, ska arbetsgivaren inom tio dagar härfter påkalla central förhandling. Kan tvisten inte heller lösas vid central förhandling ska arbetsgivaren inom tio dagar härfter väcka talan vid Arbetsdomstolen.

3. Uppkommer **tvist om lön eller annan ersättning** till arbetstagare enligt detta avtal eller enligt respektive verksamhetsområdes specialbestämmelser gäller arbetsgivarens uppfattning till dess tvisten slutligt prövats (tolkningsföreträdare).

Arbetsgivaren ska därvid omedelbart påkalla lokal förhandling i tvisten, där så inte redan skett. Kan tvisten inte lösas vid denna förhandling ska arbetsgivaren inom tio dagar härfter påkalla central förhandling. Kan tvisten inte heller lösas vid central förhandling, ska arbetsgivaren inom tio dagar härfter väcka talan vid Arbetsdomstolen.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan enligt andra stycket, är arbetsgivaren såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig utge ersättning enligt Sekos mening, om kravet inte är oskäligt.

§ 13 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Mellan parterna gäller följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO:

- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO med premiefrielseförsäkring
- Försäkring om avgångsbidrag (AGB)
- Försäkring vid föräldrapenningtillägg (FPT)
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.
- Omställningsstöd Trygghetsfonden TSL
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

§ 14 GILTIGHETSTID

Avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller för tiden fr.o.m. den 1 juli 2025 t.o.m. den 30 juni 2027 (24 månader) med revidering av löner och ersättningar per den 1 juli 2025 respektive 1 juli 2026.

Har begäran om förhandling framställts senast den 31 mars 2027 gäller avtalet för tiden efter den 30 juni 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Genom överenskommelse om partsbyte mellan Gröna arbetsgivare, Kommunal och Seko inträdde Seko som arbetstagarpart fr.o.m. den 6 december 2024 och ersatte därmed Kommunal från samma tidpunkt.

Stockholm den 2 juli 2025

GRÖNA ARBETSGIVARE

Lars-Olov Söderberg

Ann-Soffie Perrin

SERVICE- OCH KOMMUNIKATIONSFACKET

Anna Wiklund

Nick Fortgens

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE DELTIDSARBETE

Företagen ska tillse, att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidsarbete ska arbetstidsschema upprättas, såvida inte arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema ska all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten till avgångsbidragsförsäkring och grupplivförsäkring reduceras. Motsvarande gräns för rätten till permitteringslön är 18 timmar. Vidare kan de avtalsenliga AGS-förmånerna minskas i vissa fall och pensionsförmånerna påverkas om arbetstiden understiger 208 timmar per kalenderkvartal. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga ett visst belopp - basbeloppet - för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidsanställda ska informeras om dessa bestämmelser - liksom om de övriga anställningsvillkor - som gäller vid deltidsarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar ska arbetstiden för den deltidsanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov ska i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Parterna är ense om att tvist rörande tillämpning av denna överenskommelse avgörs av SAF och LO.

LÖNEBILAGA FÖR ARBETSTAGARE INOM DJURSJUKVÅRDEN

§ 1 INPLACERING I ANSTÄLLNINGSGRUPP

Mom. 1 Yrkesinriktad gymnasieutbildning

Mom. 1.1

Arbetstagare som genomgått yrkesinriktad gymnasieutbildning inom djurvård får för detta tillgodoräkna sig dels sex månaders sysselsatt tid för uppflyttning till anställningsgrupp 2 a), dels 12 månaders sysselsatt tid för uppflyttning till anställningsgrupp 2 c).

Mom. 1.2

Med treårig yrkesinriktad gymnasieutbildning inom djurvård jämställs annan likvärdig utbildning inom det eller de områden som ingår i den berörde arbetstagarens arbetsuppgifter.

Mom. 1.3

Arbetstagare med examen från gymnasium med djursjukvårdsinriktning och som har uppnått 6 månader i yrket samt har genomgången och godkänd kurs i läkemedelshantering (D9) och/eller motsvarande, får begynnelselönen i enlighet med anställningsgrupp 2 a).

Anmärkning

*Arbetstagare med gymnasieutbildning och godkänd grundkurs i läkemedelshantering (D9) som saknar 6 månader anställningstid placeras således i anställningsgrupp 1 d)
Arbetstagare som fyllt 19 år, tills 6 månaders anställning i yrket erhållits*

Mom. 2 Djurvårdare på nivå 3

Arbetstagare som uppfyller Jordbruksverkets gällande definition/krav för att arbeta på nivå 3 samt är anställd på sådan tjänst skall inplaceras i anställningsgrupp 2c).

Anmärkning

Notera att arbetstagare som inte uppfyllt kraven för djurvårdare på nivå 3 således inplaceras i anställningsgrupp 2c först efter 3 års sysselsättning i 2a. Har arbetstagaren gymnasial djurvårdarutbildning sker inplacering i 2c redan efter 2 års sysselsättning i 2a enligt Mom. 1.1.

Mom. 3 Legitimerade djursjukskötare

Legitimerade djursjukskötare inplaceras i anställningsgrupp 4 under förutsättning att kriterierna för anställningsgruppen är uppfyllda.

Protokollsanteckning;

Gröna arbetsgivare och Seko rekommenderar arbetsgivare och arbetstagare att efter att arbetstagaren meddelat att legitimation tagits ut ska arbetsgivaren kalla till ett samtal om innebörden och konsekvenserna av legitimationen utifrån företagets och den legitimerade djursjukskötarens perspektiv. Samtalet ska bland annat behandla eventuella förändringar avseende arbetsuppgifter, ansvar, delegering, anställningskontrakt och lön. Hänsyn ska också tas till yrkeserfarenhet och kompetens. Medlem som önskar har rätt att ta med facklig företrädare ifrån Seko vid samtalet.

Mom. 4 Hovslagarutbildning

Arbetstagare som genomgått hovslagarutbildning får för detta tillgodoräkna sig ett års sysselsatt tid för uppflyttning inom eller mellan anställningsgrupperna.

Mom. 5 Tidigare anställningsgrupp 2b

Anställningsgruppen 2b har utmönstrats ur kollektivavtalet per den 1 juni 2010. Arbetstagare som tidigare inrymts under denna anställningsgrupp hänförs fortsättningsvis till anställningsgrupp 2a till dess att arbetstagaren uppfyller kriterierna för uppflyttning i 2c.

Mom. 6 Tidigare anställningsgrupp 3

Anställningsgruppen 3 Yrkeskunnig djursjukvårdare har, tillsvidare utmönstrats ur kollektivavtalet per den 1 juli 2016. Arbetstagare som tidigare inrymts under denna anställningsgrupp hänförs fortsättningsvis till anställningsgrupp 2c.

Arbetstagare som vid utmönstringsdatumet i sitt anställningsavtal är hänförd till anställningsgrupp 3 bör omgående erhålla nytt anställningsavtal med korrekt inplacering i anställningsgrupp 2. Om sådan förändring inte i övrigt föranleds av förändring i tjänstens utformning får förändringen inte medföra någon lönesänkning.

Anmärkning

Från och med 2016 års lönerevision ska, för dessa arbetstagare, lönerevision genomföras i enlighet med vad som gäller för anställningsgrupp 2c.

Anmärkning

Arbetstagare som under den så kallade övergångsperioden 1/1 2010 till 31/12 2015 uppburet anställning i anställningsgrupp 3 och som under denna tid också erhållit legitimation som djursjukskötare på de så kallade övergångsreglerna skall vid inplacering i anställningsgrupp 4 tillgodoräknas anställningstiden i anställningsgrupp 3 på det sätt som anges i minimilönetabellens anställningsgrupp 4.

Mom. 7 Tidigare anställningsgrupp 5

Anställningsgrupp 5 *Arbetande förman* byter benämning till *Arbetsledare* men är i övrigt oförändrad.

Mom. 8 Tidigare anställningsgrupp 7

Anställningsgruppen 7 *Tillsynsman* har, utmönstrats ur kollektivavtalet i sin helhet per den 1 juli 2016. Arbetstagare som tidigare inrymts under denna anställningsgrupp hänförs fortsättningsvis till anställningsgrupp 2a under yrkesbenämning *Vaktmästare* till dess att arbetstagaren uppfyller kriterierna för uppflyttning i 2c.

Arbetstagare som vid utmönstringsdatumet i sitt anställningsavtal är hänförd till anställningsgrupp 7 bör omgående erhålla nytt anställningsavtal med korrekt inplacering i anställningsgrupp 2. Om sådan förändring inte i övrigt föranleds av förändring i tjänstens utformning får förändringen inte medföra någon lönesänkning.

Anmärkning

Från och med 2016 års lönerevision ska, för dessa arbetstagare, lönerevision genomföras i enlighet med vad som gäller för anställningsgrupp 2.

§ 2 SÄRSKILDA LÖNETILLÄGG

Mom. 1

För den ordinarie arbetstid som i enlighet med bilaga 3, arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet, förläggs till vardagar, måndag-fredag efter kl. 18.00 och före kl. 06.30, till lördagar samt på sön- och helgdagar utgår tillägg enligt följande:

I På vardagar, måndag till fredag mellan kl. 18.00 och 22.00:

1/7 2025 - 30/6 2026	34,95 kr per timme
1/7 2026 - 30/6 2027	35,99 kr per timme

II På vardagar, måndag till fredag efter kl. 22.00 och före 06.30, på lördagar samt på sön- och helgdagar:

1/7 2025 - 30/6 2026	69,91 kr per timme
1/7 2026 - 30/6 2027	72,01 kr per timme

III **Storhelgstillägg, från kl. 22.00 dag före storhelg och före 06.30 dag efter storhelg:**

1/7 2025 - 30/6 2026	106,48 kr per timme
1/7 2026 - 30/6 2027	109,68 kr per timme

Anmärkning

Med storhelg avses julafton, juldag, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredag, påskafton, påskdagen, annandag påsk, midsommarafton och midsommardagen.

Mom. 2 Ersättning för övertidsarbete

Övertidsarbete ersätts med ordinarie timlön samt särskilt övertidstillägg för respektive anställningsgrupp.

- I På vardagar, måndag-fredag, enligt Vardagar *
- II På lördagar, sön- och helgdagar, jul-, nyårs-, påsk-,
 pingst- och midsommaraftnar enligt Helg *

Övertidsarbetet beräknas per påbörjad halvtimme.

Mom. 2.1 Kompensationsledighet

Om arbetsgivaren och arbetstagaren så överenskommit kan vid övertidsarbete ersättning i stället utgå i form av ledig tid, timme för timme, jämte särskilt övertidstillägg enligt Mom. 2. Om inte annat överenskommes ska kompensationsledigheten läggas ut senast påföljande vecka.

För utlagd kompensationsledighet ska den tid som motsvarar den kompenserade övertiden återföras som tillgänglig övertid enligt Bilaga 3 § 4 mom. 4.1.

Vid kompensationsledighet utgår ordinarie timlön för varje ledig timme.

Mom. 3 Ersättning vid beredskap

Vardagar: 250 kr per dag/tillfälle eller 25 kr/timme
Helger: 500 kr per dag/tillfälle eller 50 kr/timme

Tid från kl. 17.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl. 08.00 på pingst, midsommar- och julafton till kl. 08.00 vardagen efter: 1 000 kr per dag/tillfälle eller 100 kr/timme.

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

Mom. 4 Ersättning för resa med egen bil i tjänsten

Arbetsgivare som träffar överenskommelse med enskild arbetstagare om att denne använder egen bil i tjänsten, rekommenderas tillämpa den vid varje tillfälle gällande skattefri ersättning för användande av bil i tjänsten. Ingendera parten kan dock fordra att arbetstagarens egen bil ska användas i tjänsten.

§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom. 1 Höjning av utgående löner

Under avtalsperioden höjs lönerna vid två tillfällen enligt följande:

- 1. Lönen för samtliga arbetstagare anställda den 30 juni 2025 höjs med 3,4 procent från och med den 1 juli 2025.**
- 2. Lönen för samtliga arbetstagare anställda den 30 juni 2026 höjs med 3,0 procent från och med den 1 juli 2026.**

Alternativ lönemodell

Genom lokal skriftlig överenskommelse med Seko, kan arbetsgivaren teckna överenskommelse om lokal lönebildning istället för att använda avtalets minimilönetafell och övergångsbestämmelser vid lönerevision. I sådant fall gäller följande:

Den **1 juli 2025** avsätts en lönepott motsvarande **3,4** procent av de fasta kontanta månadslönerna för arbetstagargruppen per den 30 juni 2025 för individuella höjningar att fördelas av de lokala parterna. Om de lokala parterna inte enas om annat ska 50 procent av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enlighet med de grundläggande principerna för lönesättning.

Den **1 juli 2026** avsätts en lönepott motsvarande **3,0** procent av de fasta kontanta månadslönerna för arbetstagargruppen per den 30 juni 2026 för individuella höjningar att fördelas av de lokala parterna. Om de lokala parterna inte enas om annat ska 50 procent av utrymmet utges generellt och resterande del fördelas individuellt i enlighet med de grundläggande principerna för lönesättning.

Parterna är överens om att endera lokal part äger möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation med syfte att stödja en skyndsam lokal tidplan och process.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar inte kan träffa överenskommelse, har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Finner de centrala parterna anledning att återförvisa frågan, till de lokala parterna för förnyad diskussion med avsikt att träffa en lokal överenskommelse, kan så ske.

Anmärkning

Överenskommelse träffas med företrädare för lokal facklig organisation inom Seko.

Tecknas ingen överenskommelse gäller avtalets minimilönetafell samt övergångsbestämmelser vid lönerevision.

Mom. 2 Minimilöner och övertidstillägg

Minimilöner	1/7 2025 till 30/6 2026			
Inplacering i anställningsgrupp sker i enlighet med angivna kriterier. Uppflyttning i minimilönatabellen innebär inte en lönehöjning om arbetstagaren redan har en lön överstigande den nya anställningsgruppens minimilön.	Kronor per	Kronor per	Övertidstillägg kronor per timme	
1. Arbetstagare	Månad	Timme	Vardagar	Helg
a) som fyllt 16 år	16 457	97,96	48,91	95,25
b) som fyllt 17 år	18 805	111,94	55,86	109,45
c) som fyllt 18 år	21 130	125,77	62,83	123,61
d) som fyllt 19 år	24 312	144,72	70,72	139,26
2. Djurvårdare Arbetstagare som fyllt 19 år och varit sysselsatt vid djursjukhus (klinik, mottagning) minst 12 månader eller genomgått gymnasium med djursjukvårdsinriktning och som har uppnått 6 månaders anställningstid i yrket samt har genomgången och godkänd kurs i läkemedelshantering (D9) och/eller motsvarande. Till denna anställningsgrupp hänföres även djurvårdare, i vars arbetsuppgifter ingår receptions-, expeditions- och/eller kontorsarbete, samt vaktmästare/tillsynsman, anställd som sådan.				
a) Begynnelselön	26 358	156,89	76,17	149,17
c) Efter 3 års sysselsättning i 2 a eller arbetstagare som uppfyller Jordbruksverkets gällande definition/krav för att arbeta på utökad nivå samt är anställd på sådan tjänst.	27 306	162,53	79,18	154,77
Anm. 1. Beträffande utbildningsarts betydelse för uppflyttning i minimilönatabellen se "§1 Inplacering i anställningsgrupp".	Anm. 2. För inplacering i 2 a) och c) får endast yrkeserfarenhet efter fyllda 18 år tillgodoräknas. Anm. 3. Arbetstagare som tidigare varit placerad i anställningsgrupp 2 b samt 3 och 7 se "§1 Inplacering i anställningsgrupp".			

4. Legitimerad Djursjukskötare	Kronor	Kronor	Övertidstillägg	
	Per	per	kronor per timme	
Arbetstagare som genomgått utbildning, erhållit godkänd legitimering och anställts i en befattning där legitimationen är en förutsättning för anställningen. I den legitimerade djursjukskötarens arbetsuppgifter kan även ingå receptions-, expeditiions- och/eller kontorsarbete.				
	Månad	Timme	Vardagar	Helg
a) Begynnelselön	29 180	173,69	85,17	167,63
b) Efter 1 års sysselsättning i 4a)	29 633	176,38	86,59	170,51
c) Efter 2 års sysselsättning i 4b)	30 558	181,89	89,52	176,18
d) Efter 2 års sysselsättning i 4c)	31 056	184,86	91,23	179,00
e) Efter 2 års sysselsättning i 4d)	31 563	187,88	92,87	181,87
f) Efter 2 års sysselsättning i 4e)	32 329	192,43	95,26	184,68
5. Arbetsledare				
Yrkeskunnig djursjukvårdare som anställts för att utöver eget arbete fungera som förman.				
a) Begynnelselön	30 969	184,34	91,65	180,47
b) Efter 1 års sysselsättning i 5 a)	31 228	185,88	92,39	181,87
c) Efter 2 års sysselsättning i 5 b)	31 699	188,68	93,82	184,68
d) Efter 2 års sysselsättning i 5 c)	32 169	191,48	95,38	187,51
e) Efter 2 års sysselsättning i 5 d)	32 604	194,07	96,68	190,37
6. Lokalvårdare				
Under första anställningsåret vid företaget utgår lön enligt anställningsgrupp 1. Fr.o.m. andra anställningsåret utgår, för arbetstagare som fyllt 19 år, lön enligt nedan.				
a) Begynnelselön	26 097	155,34	75,30	147,77
b) Efter 1 års sysselsättning i 6 a)	26 639	158,57	77,05	150,58
c) Efter 2 års sysselsättning i 6 b)	27 352	162,81	77,93	156,27

Minimilöner	1/7 2026 till 30/6 2027			
Inplacering i anställningsgrupp sker i enlighet med angivna kriterier. Uppflyttning i minimilönatabellen innebär inte en lönehöjning om arbetstagaren redan har en lön överstigande den nya anställningsgruppens minimilön.	Kronor per	Kronor per	Övertidstillägg kronor per timme	
1. Arbetstagare	Månad	Timme	Vardagar	Helg
a) som fyllt 16 år	16 950	100,90	50,38	98,11
b) som fyllt 17 år	19 370	115,30	57,54	112,73
c) som fyllt 18 år	21 764	129,55	64,71	127,32
d) som fyllt 19 år	25 042	149,06	72,84	143,44
2. Djurvårdare Arbetstagare som fyllt 19 år och varit sysselsatt vid djursjukhus (klinik, mottagning) minst 12 månader eller genomgått gymnasium med djursjukvårdsinriktning och som har uppnått 6 månaders anställningstid i yrket samt har genomgången och godkänd kurs i läkemedelshantering (D9) och/eller motsvarande. Till denna anställningsgrupp hänföres även djurvårdare, i vars arbetsuppgifter ingår reception-, expeditions- och/eller kontorsarbete, samt vaktmästare/tillsynsman, anställd som sådan.				
a) Begynnelselön	27 148	161,60	78,46	153,64
c) Efter 3 års sysselsättning i 2 a eller arbetstagare som uppfyller Jordbruksverkets gällande definition/krav för att arbeta på utökad nivå samt är anställd på sådan tjänst.	28 125	167,41	81,55	159,42
Anm. 1. Beträffande utbildningsgrads betydelse för uppflyttning i minimilönatabellen se ”§1 Inplacering i anställningsgrupp”.	Anm. 2. För inplacering i 2 a) och c) får endast yrkeserfarenhet efter fyllda 18 år tillgodoräknas. Anm. 3. Arbetstagare som tidigare varit placerad i anställningsgrupp 2 b samt 3 och 7 se ”§1 Inplacering i anställningsgrupp”.			

4. Legitimerad Djursjukskötare	Kronor	Kronor	Övertidstillägg	
	Per	per	kronor per timme	
Arbetstagare som genomgått utbildning, erhållit godkänd legitimering och anställts i en befattning där legitimationen är en förutsättning för anställningen. I den legitimerade djursjukskötarens arbetsuppgifter kan även ingå receptions-, expeditions- och/eller kontorsarbete.				
	Månad	Timme	Vardagar	Helg
a) Begynnelselön	30 056	178,90	87,72	172,66
b) Efter 1 års sysselsättning i 4a)	30 522	181,68	89,19	175,62
c) Efter 2 års sysselsättning i 4b)	31 475	187,35	92,21	181,47
d) Efter 2 års sysselsättning i 4c)	31 988	190,40	93,97	184,37
e) Efter 2 års sysselsättning i 4d)	32 510	193,51	95,65	187,33
f) Efter 2 års sysselsättning i 4e)	33 298	198,21	98,12	190,22
5. Arbetsledare				
Yrkeskunnig djursjukvårdare som anställts för att utöver eget arbete fungera som förman.				
a) Begynnelselön	31 898	189,87	94,40	185,89
b) Efter 1 års sysselsättning i 5 a)	32 165	191,46	95,16	187,33
c) Efter 2 års sysselsättning i 5 b)	32 650	194,34	96,64	190,22
d) Efter 2 års sysselsättning i 5 c)	33 134	197,23	98,24	193,14
e) Efter 2 års sysselsättning i 5 d)	33 582	199,89	99,58	196,08
6. Lokalvårdare				
Under första anställningsåret vid företaget utgår lön enligt anställningsgrupp 1. Fr o m andra anställningsåret utgår, för arbetstagare som fyllt 19 år, lön enligt nedan.				
a) Begynnelselön	26 880	160,00	77,56	152,20
b) Efter 1 års sysselsättning i 6 a)	27 438	163,32	79,36	155,10
c) Efter 2 års sysselsättning i 6 b)	28 172	167,69	80,26	160,95

Mom. 3 Mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som beordras en deltidsanställd och som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Mertid ersätts enligt bilaga 2, § 2, mom. 2 samt bilaga 2 § 3 mom. 2.

Kompensation för mertidsarbete kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren även utgå i form av ledighet.

AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE INOM DJURSJUKVÅRDEN

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom. 1.1 Tillämpningsområde

Arbetstagare som omfattas av detta arbetstidsavtal undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (SFS 1982:673) i sin helhet.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

§ 2 DEFINITIONER

I detta avtal används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

Arbetstid; All tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför arbetsuppgifter.

Övertid; Tid som överstiger arbetsplatsens gällande ordinarie arbetstid och jourtid.

Mertid; Tid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

Jourtid; Tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppstår, utföra arbete.

Beredskapstid; Tid då arbetstagaren åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter anmodan infinna sig på arbetsplatsen.

Viloperiod; Varje period som inte är arbetstid. I de fall inte annat än angivet, är viloperiod obetald.

Natt; Period om minst sju timmar som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00.

§ 3 ORDINARIE ARBETSTID

Mom. 3.1 Längd och begränsningsperiod

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 6 månader.

För tidsbegränsat anställd personal gäller en begränsningsperiod som motsvarar anställningens längd. Om en tidsbegränsad anställning förlängs gäller en ny begränsningsperiod motsvarande förlängningen.

Mom. 3.1.1 Förläggning av den ordinarie arbetstiden

Förläggning och förändring av den ordinarie arbetstiden ska ske i samråd med berörd arbetstagarare.

Besked om arbetstidens förläggning ska finnas angivna på schema, tillgänglig på arbetsplatsen (eller motsvarande) minst 14 dagar före ikraftträdandet.

Mom. 3.1.2 Arbetspassbyte

När arbetsgivare och arbetstagarare är överens om att arbetstagararen ändrar/byter arbetstid med annan anställd, så ska tiden för arbetspasset anses som arbetstagararens ordinarie arbetstid. Infaller arbetspasset under tid som enligt avtalet ska ersättas med OB-tillägg, tillfaller tillägget i så fall den arbetstagarare som arbetar den aktuella tiden. Bytet ska inte rendera merkostnader för arbetsgivaren.

Mom. 3.1.3 Över- eller underuttag av arbetstid

Arbetsgivaren bör löpande redovisa saldot för över- respektive underuttag av arbetstid. När anställningen upphör under en pågående begränsningsperiod sker slutreglering av saldot med ordinarie timersättning timme för timme.

Slutreglering sker i samband med utbetalning av slutlön.

Anmärkning 1 Övertidstimmar kan aldrig ingå i saldot för över- och undertid i samband med reglering av ordinarie arbetstid. För definition av övertid se § 4 nedan.

Anmärkning 2 Löneavdrag i samband med underuttag kan kvittas mot inestående lön och semesterersättning. Enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt ska arbetsgivaren härvid inhämta besked från Kronofogdemyndigheten om hur stor del av lönefordringen som är skyddad mot kvittning.

§ 4 ÖVERTIDSARBETE

Mom. 4.1 Uttag av övertid

Arbetsstagare är skyldig att vid påfordran utföra övertidsarbete i den utsträckning här nedan anges.

Om arbetsstagaren av tvingande skäl är förhindrad att utföra dylikt arbete ska hänsyn därtill tas.

Vid uttagande av övertid på lördag, sön- och helgdag samt på helgdagsafton ska arbetsgivaren lämna besked därom senast dagen före, om så lämpligen kan ske.

Övertid får uttagas

för allmänt övertidsarbete med högst 200 timmar per år, varav högst 70 timmar per månad

För övertidsarbete i samband med nödfall se mom. 4.4.

Utöver vad ovan sagts kan övertid tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation inom Seko. Sådant uttag gäller dock under en tid av högst en månad räknat från dagen från överenskommelsens ingående.

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid enligt anvisningar givna av Arbetsmiljöverket. Arbetsstagaren har rätt att själv eller genom ombud ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer Seko.

För övertidsarbete, som påkallas av arbetsgivaren eller arbetsledaren, utgår ersättning enligt mom. 4.2–4.4 angivna grunder.

Mom. 4.2 Ersättning för övertidsarbete

Övertidsarbete ersätts med ordinarie timlön samt särskilt övertidstillägg för respektive anställningsgrupp. Se bilaga 2 §§ 2 och 3.

Mom. 4.3 Kompensationsledighet

Om arbetsgivaren och arbetsstagaren så överenskommit kan vid övertidsarbete ersättning i stället utgå i form av ledig tid, timme för timme, jämte särskilt övertidstillägg enligt ovan. Om inte annat överenskommes ska kompensationsledigheten läggas ut senast påföljande vecka.

För utlagd kompensationsledighet ska den tid som motsvarar den kompenserade övertiden återföras som tillgänglig övertid enligt mom. 4.1.

Vid kompensationsledighet utgår ordinarie timlön för varje ledig timme.

Mom. 4.4 Nödfallsövertid

Övertidsarbete på grund av natur- eller olyckshändelse, för vilket inte ersättning utgår av allmänna medel eller av annan person, betalas med den timlön som enligt detta avtal gäller för den anställningsgrupp till vilken arbetstagaren hör.

§ 5 SAMMANLAGD VECKOARBETSTID

Den sammanlagda veckoarbetstiden begränsas till 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod under en begränsningsperiod om 6 månader. I veckoarbetstiden ingår sjukfrånvaro, semester, övertid m.m. Begränsningsperiod kan utsträckas till 12 månader under förutsättning att arbetstagaren erbjuds kompensation i form av viloperiod eller annat lämpligt skydd. Med detta kan förstås längre semester, förkortad årsarbetstid m.m.

För tidsbegränsat anställd personal gäller en begränsningsperiod som motsvarar anställningens längd. Om en tidsbegränsad anställning förlängs gäller en ny begränsningsperiod motsvarande förlängningen.

Anmärkning 1

Överenskommelse om längre begränsningsperiod än sex månader ska ske skriftligen mellan arbetsgivaren och lokal part. Görs ingen överenskommelse gäller en begränsningsperiod om sex månader.

Anmärkning 2

Med lokal part avses lokal facklig organisation inom Seko.

§ 6 NATTARBETE

Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid på natten. Med natt avses perioden mellan kl. 22.00–06.00.

Arbetstiden för nattarbetande arbetstagare får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.

Anmärkning

Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från begränsningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar.

Avvikelse från andra stycket kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller annat lämpligt skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Mom. 6.1 Ständigt nattarbete

Den ordinarie arbetstiden för anställd med ständig nattjänstgöring ska utgöra i genomsnitt 34 timmar per vecka, under samma begränsningsperiod som schemalagd arbetstid. Med ständig nattjänst förstås arbete som till övervägande del, med undantag för enstaka pass på annan tid, utförs under perioden 22.00–06.00.

§ 7 RAST, PAUS OCH MÅLTIDSUPPEHÅLL

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommit om annat gäller följande;

Mom. 7.1 Rast

Arbetstagaren har rätt till rast efter fem timmars arbete.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Under rast har arbetstagaren rätt att lämna arbetsplatsen eftersom rasten inte är betald arbetstid.

Mom. 7.2 Måltidsuppehåll

Arbetsgivaren får byta rast mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden och arbetstagaren har därmed inte rätt att lämna arbetsplatsen.

§ 8 VILA

Mom. 8.1 Dygnsvila

Som huvudregel ska varje arbetstagare ges minst 11 timmar sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt arbetstagarens gällande arbetstidsschema.

Exempelvis skiftbyten, övertidsarbete eller överenskommen arbetstidsförläggning kan medföra kortare dygnsvila än elva timmar. I dessa fall ska arbetstagaren normalt ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden inte kan ges av sakliga skäl, ska arbetstagaren senast inom en månad erbjudas motsvarande förlängda viloperioder. Förläggningen av viloperiod i detta fall får inte medföra inkomstbortfall.

Mom. 8.2 Veckovila

Arbetsgivare och arbetstagare kan vid behov överenskomma om avvikelser ifrån arbetstidslagens regel om 36 timmars sammanhängande veckovila per sju-dagarsperiod, om arbetstagaren erhåller motsvarande viloperiod eller annat lämpligt skydd.

Veckovilan ska så långt det är möjligt förläggas så att minst varannan lördag och söndag blir arbetsfri.

Med viloperiod avses i detta fall enbart ledighet. Med annat lämpligt skydd kan förstås exempelvis längre semester, förkortad årsarbetstid m.m.

Förläggningen av viloperiod i detta fall får inte medföra inkomstbortfall.

§ 9 BEREDSKAP OCH JOUR M.M.

Beredskap kan förläggas när verksamheten så kräver och ska föregås av en riskanalys vid varaktig beredskapsförläggning. Regelbunden utläggning av beredskap ska upptas i verksamhetens schema.

I verksamheter med regelbunden förläggning av beredskap ingår riskbedömningen av beredskapsarbetet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren ska innan regelbunden beredskap införs kalla arbetstagarorganisationen till överläggning där följande punkter ska behandlas:

- Geografiskt område och resvägar
- Inställelsetider
- Antal anställda som kommer ingå i beredskap
- Frekvens av beredskap
- Rapport ifrån skyddsombud/riskanalysen

- I de fall arbetstagarens normala restid till arbetsplatsen är så lång att gällande inställetid svårigen kan uppfyllas ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om lämplig hantering av inställetid.

När arbetaren utför arbete under beredskap ska i regel övertidsersättning utbetalas i enlighet med det centrala kollektivavtalet.

Anmärkning

Beredskapsförläggning i sig bryter inte dygnsvilan, men arbete som utförs under beredskapspasset gör det. Vid sådan avvikelse tillämpas viloreglerna i kollektivavtalets Bilaga 3 § 8.

Mom. 9.2 Jour

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att, när behov uppkommer, utföra arbete. Som jourtid anses inte tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Förhandling om jour och jourersättning ska ske lokalt.

Mom. 9.3 Nattövervakning på normalt nattstängda verksamheter

Vid vissa verksamheter kan tid planeras in när arbetstagaren sover på arbetsplatsen med uppdrag att övervaka ineliggande patienter och verksamheten är stängd. *Denna tid ska inte anses bryta dygnsvilan.* Avvikelser från dygnsvila respektive veckovila kan dock uppstå om arbete måste utföras och ska hanteras enligt vad som sägs ovan.

Ersättning och planering för sådan tid ska regleras i lokalt avtal. Planering ska ske på sådant sätt att den inte ensidigt belastar enskild arbetstagare.

Anmärkning

Med lokal part avses lokal facklig organisation inom Seko.

§ 10 FÖRHANDLINGSORDNING

I det fall enighet om tillämpningen av detta arbetstidsavtal inte nås vid lokal förhandling kan berörd lokal part påkalla central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan nå enighet om arbetstidsavtalets tillämpning har central part rätt att, inom två månader från avslutad central förhandling, överlämna frågan för slutligt avgörande till arbetstidsnämnden Gröna arbetsgivare – Seko. Nämndens beslut är bindande för parterna.

Arbetsnämnden består av två representanter för Gröna arbetsgivare, två representanter för Seko och en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

§ 11 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna bestämmelser.

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av detta avtal, ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Parternas gemensamma rekommendation är att överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt detta arbetsavtal, har en giltighetstid motsvarande ett år.

Om arbetsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

