



Sällskapsdjurs- verksamheter 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
mellan
Gröna arbetsgivare
och
Service- och kommunikationsfacket (Seko) för
Sällskapsdjursverksamheter

Giltighetstid 1/7 2025 - 30/6 2027
(Seko inträdde som avtalspart den 6 december 2024)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid
§ 1 AVTALETS GILTIGHETS- OCH TILLÄMPNINGS OMRÅDE.....	3
§ 2 ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE, PERMITTERING M.M.	3
§ 3 FÖRHANDLINGSORDNING M.M.....	12
§ 4 ALLMÄNNA VILLKOR	15
§ 5 ARBETARSKYDD	15
§ 6 ORDINARIE ARBETSTID	16
§ 7 ÖVERTIDS- OCH MERTIDSARBETE	19
§ 8 LÖN OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR.....	20
§ 9 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO	25
§ 10 SJUKLÖN.....	27
§ 11 LEDIGHET	30
§ 12 SEMESTER.....	33
§ 13 ARBETSFRED	45
§ 14 HUVUDAVTALET.....	45
§ 15 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR.....	46
§ 16 GILTIGHETSTID	46

§ 1 AVTALETS GILTIGHETS- OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Mom. 1 Tillämplighet

Detta kollektivavtal äger giltighet och tillämpning vid verksamhet med sällskapsdjur, med det avses t.ex. hund/kattdagis, pensionat, hundsalonger, kennlar eller därmed jämförliga verksamheter. Avtalet gäller verksamheter med anställningsavtal ingångna mellan arbetsgivare anslutna till Gröna arbetsgivare och hos dem anställda arbetstagare.

Anmärkning För övriga arbetsgivare anslutna till jordbruks eller djursjukvårdssektionen eller andra sektioner inom Gröna arbetsgivare, vilka bedriver verksamhet inom annat område än ovan nämnda, gäller ramavtalet och specialbestämmelserna för avtalsområde jordbruk eller djursjukvårdsavtalet om inte lokalt kollektivavtal om annat träffats.

§ 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 Gröna arbetsgivare tillhandahåller blanketter för anställning, uppsägning, förhandlingsprotokoll m.m. Handlingar som nedan markeras med* finns på Gröna arbetsgivares hemsida www.grona.org

Mom. 2 Anställnings ingående

Uppgörelse om anställning ska ske skriftligen. För arbetsgivaren gäller dessutom vad som anges i nedanstående "Anmärkning av informativ karaktär".

Beträffande anställningsformer, se mom. 3. Arbetstagares rätt till återanställning regleras i mom. 7.

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. 3 Anställningsformer

Tillsvidareanställning

Anställning gäller tills vidare, om inte annat har överenskommits.

Provanställning

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

Provanställningen kan förlängas med 6 månader till maximalt 12 månader för de fall där arbetstagaren har varit frånvarande i mer än en månad. Provanställningen kan förlängas med den tid som den provanställda har varit frånvarande mer än 1 månad dock max 6 månader. Den lokala fackliga organisationen ska underrättas om sådan förlängning.

Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall;

- **Säsongsanställning**
- **Allmän visstidsanställning**

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårs-period, eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

- **När arbetstagaren har fyllt 69**

- **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. 4 Allmänna bestämmelser om anställnings upphörande

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska ske skriftligen* och vara grundad på sakliga skäl.

Före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 3.). Därvid beaktas turordningsbestämmelserna i mom. 6.

Före beslut om uppsägning på grund av personliga skäl ska arbetsgivaren underrätta* arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör. Detta ska ske minst två veckor i förväg. Angående avskedande, se mom. 4.5

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation (lokal facklig organisation) som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren med anledning av underrättelsen enligt tredje stycket ovan. 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.

Mom. 4.1 Tillsvidareanställnings upphörande. Uppsägningstider

Vid uppsägning av tillsvidareanställning gäller nedan angivna uppsägningstider.

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Uppsägning får dock ske med omedelbar verkan under förutsättning dels att arbetstagarens anställningstid vid uppsägningstillfället understiger en månad, dels att arbetstagaren inte innehar, av arbetsgivaren tillhandahållen, tjänstebostad.

Arbetsstagaren har rätt till följande uppsägningstider:

Sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren vid uppsägningstillfället		
Minst	men kortare än	Minsta uppsägningstid
	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

Mom. 4.2 Provanställnings upphörande

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

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte det, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Mom. 4.3 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 tredje-femte stycket nedan.

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.

Säsonganställning

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.

Allmän visstid

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.

***Anmärkning** Som framgår av mom. 2.3 kan en vikariatsanställning eller allmän visstidsanställning under vissa förutsättningar övergå till en tillsvidareanställning.*

Mom. 4.4 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. 4.5 Avsked

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. 4.6 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.

Mom. 5 Permittering

Före beslut om permittering ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL och detta avtals förhandlingsordning (§ 3).

Anmärkning av informativ karaktär till mom. 3 och 4

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. Arbetstagaren ska tillhandahålla blanketten som erhålls av Arbetslöshetskassornas Samorganisation.

Mom. 6 Turordning vid uppsägning

(utdrag ur huvudavtalet)

Mom. 6:1

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. 6:2

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. 7 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 måste göra anspråk om företrädesrätt för att få företrädesrätt. Har arbetstagare antagit erbjudande om ny anställning är denne skyldig tillträda anställning först efter skälig övergångstid.

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

Företrädesrättens giltighetstid

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

Säsonganställd arbetstagare, har företrädesrätt till återanställning till ny säsonganställning från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades, eller skulle ha lämnats, enligt mom. 4.3., 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. 4.3., femte stycket. Företrädesrätten gäller därefter till nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Företrädesrätt för deltidanställda

En deltidanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots mom. 6. i detta avtal företrädesrätt till sådan anställning.

Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Härutöver gäller vad som framgår av 25 a § LAS.

Mom. 8 Skriftlig tillrättavising

Arbetstagare, som åsidosätter sina åligganden i anställningen kan tilldelas skriftlig tillrättavising* på vilken förseelsen ska anges. Avskrift/kopia av tillrättavisingen ska lämnas till berörd lokal facklig organisation inom

Seko. Anser arbetstagaren att tillrättavisningen är obefogad, har 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 inte acceptabelt handlande från arbetstagarens sida med målsättningen att denne ska förstå och rätta till vad som brister.

Mom. 9 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. 4.2, 4.3 eller 4.6.

Arbetstagare, som lämnat sin anställning i strid mot vad som anges i föregående stycke, blir skyldigt skadestånd (kvittning av innestående lön och semesterersättning) enligt nedan.

- *Tillsvidareanställd arbetstagare*

Ett belopp motsvarande avtalsenlig timlön för de dagar av uppsägningstiden (mom. 4.1.), som arbetstagaren inte iakttagit, dock högst för två veckor.

- *Arbetstagare med annan anställningsform*

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

Anmärkning 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).

§ 3 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 anm. till § 3.) 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 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 § 17.).

Anmärkning till § 3

- 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 § 3

Utvidgad förhandlingsskyldighet och tolkningsföretråde

Vad som nedan anges utgör icke 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 han 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 han 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).*

Tolkningsföretrådet 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 arbetstagaren utan hinder av ovannämnda tolkningsföretråde kräva att arbetet utföres enligt hans 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 här efter påkalla central förhandling. Kan tvisten inte heller lösas vid central förhandling ska arbetsgivaren inom tio dagar här efter 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 (tolkningsföretråde).*

Arbetsgivaren ska därvid omedelbart påkalla lokal förhandling i tvisten, där så inte redan skett. Kan tvisten inte lösas vid denna får arbetsgivaren inom tio dagar här efter påkalla central förhandling. Kan tvisten inte heller lösas vid

central förhandling, ska arbetsgivaren inom tio dagar härafter 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.

§ 4 ALLMÄNNA VILLKOR

Mom. 1 Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet

Arbetsgivaren äger att själv eller genom ombud leda och fördela arbetet i den mån detta inte står i strid med gällande lag eller avtal, även så som att anlita arbetstagare oavsett om de är organiserade eller icke. Arbetsgivare äger rätt att, om förhållandena så påkallar, inom ramen för detta avtal använda arbetstagare till allt förekommande arbete som rimligen kan åläggas arbetstagaren.

Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkt.

§ 5 ARBETARSKYDD

Mom. 1 Överdrags/arbetskläder

Varje tillsvidareanställd arbetstagare erhåller två omgångar överdrags/arbetskläder per år. Övriga arbetstagare tillhandahåller en omgång överdragskläder efter verksamhetens behov. Detta gäller dock inte om anställningen varar kortare tid än två månader. Om arbetsuppgifterna kräver arbetshandskar så ska dessa tillhandahållas av arbetsgivaren.

Anmärkning Efter överenskommelse i varje särskilt fall kan arbetstagaren erhålla kontant ersättning motsvarande värdet av angivna förmåner för att själv hålla sig med överdragskläder.

Mom. 2 Personalutrymmen

Arbetsgivaren är skyldig att anordna personalutrymmen i enlighet med av Arbetsmiljöverket utfärdade föreskrifter om personalutrymmen.

Anmärkning Arbetsgivare bör medverka till att lösa frågan om tvätt av arbetskläder på ett ändamålsenligt sätt. Ett sätt är att arbetsgivare låter installera en tvättmaskin för arbetskläder på lämplig plats t.ex. i personalutrymme.

Mom. 3 Första hjälpen-utrustning

Arbetsgivaren är skyldig att se till att det finns fullgod första hjälpen-utrustning på varje arbetsplats.

§ 6 ORDINARIE ARBETSTID

Ordinarie arbetstid är den tid då arbetsgivaren har schemalagt en anställd att utföra arbete. I arbetstiden ingår all tid då arbete utförs, dock ej rast, t.ex. lunchrast. Även tid då sällskapsdjur hämtas upp med bil/via fot ingår i arbetstiden. Används arbetstagarens fordon ska ersättning utgå. **Observera att det finns regler kring arbetstidsschemaläggning, se nedan.**

Mom. 1 Samråd

Den ordinarie arbetstidens förläggning bestäms utav arbetsgivaren med iakttagande av nedan angivna regler. Vid förläggning av arbetstiden ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren. Här ska hänsyn tas dels till att verksamheten kan bedrivas rationellt och effektivt dels till arbetstagarens önskemål om förläggning och goda möjligheter till familjeliv och socialt liv i övrigt.

Mom. 2 Ordinarie arbetstidens längd och fördelning

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden om fyra månader eller schema-periodens längd.

Om helgdag (jul, nyår, trettonhelgen, påsk, Kristi himmelsfärd, midsommar, 6 juni, 1 maj) infaller på någon av dagarna måndag-fredag minskas arbetstiden med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

För säsongsanställd personal gäller en högsta begränsningsperiod motsvarande anställningsperioden.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan begränsningsperiod, dock längst 12 månader.

Anmärkning 1 Observera att den sammanlagda genomsnittliga veckoarbetstiden inklusive övertid per sjudagarsperiod inte får överstiga 48 timmar beräknat under en fyra månaders period. Begränsningsperioden kan utsträckas till 12 månader under förutsättning att arbetstagaren erbjuds kompensation i form av viloperiod eller annat

lämpligt skydd. För säsongsanställd personal gäller en längsta begränsningsperiod motsvarande anställningens längd.

Anmärkning 2

När anställningen upphör under en pågående begränsningsperiod sker slutreglering av saldot med ordinarie timsättning timme för timme. Slutreglering sker i samband med utbetalning av slutlön.

Mom. 3 Arbetstid och arbetstidsschema

I normalfallet förläggs den ordinarie arbetstiden mellan 06.00 och 18.00 på vardagar, lördag, söndag och helgdag.

Vid överenskommelse om annan tid för arbetets början och slut måndag fredag och för ordinarie arbetstid lördag, söndag och helgdag utgår ersättning enligt § 8.

Aktuellt arbetstidsschema ska delges berörda arbetstagare 14 dagar innan schemat börjar gälla. **Arbetstidsschemat ska vara skriftligt.**

Anmärkning Arbetsgivare kan med lokal facklig organisation inom Seko träffa lokal överenskommelse om kortare period för delgivande av arbetstidsschema.

Mom. 4 Vecko- och dygnsvila

Veckovila

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

Anmärkning Med viloperiod avses i detta fall enbart ledighet, inte nödvändigtvis ledighet med lön. Om veckovilan förläggs till ordinarie arbetstid får detta inte medföra inkomstbortfall.

Dygnsvila

Alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila).

Om inte lokal överenskommelse med lokal facklig organisation inom Seko om annat, gäller följande:

Avvikelse från dygnsvilan får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som t.ex. övertidsarbete. Vid sådan avvikelse ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det vilopass som avbrutit viloperioden. Om dygnsvilan förläggs till ordinarie arbetstid får det inte medföra inkomstbortfall.

Om motsvarande förlängd viloperiod av sakliga skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska arbetstagaren ges motsvarande förlängda viloperioder förlagda inom 28 kalenderdagar.

Mom. 5 Arbetspassbyte

När arbetsgivare och arbetstagare är överens om att arbetstagaren ändrar/ byter arbetstid med annan anställd, så ska tiden för arbetspasset anses som arbetstagarens ordinarie arbetstid. Infaller arbetspasset under tid som enligt avtalet ska ersättas med särskilda lönetillägg, tillfaller tillägget i så fall den arbetstagare som arbetar den aktuella tiden. Bytet ska inte rendera mer-kostnader för arbetsgivaren.

Mom. 6 Raster

Raster förläggs enligt överenskommelse på varje särskild arbetsplats. Vid rast får arbetstagaren fritt disponera sin tid och lämna arbetsplatsen om denne så önskar.

Mom. 7 Måltidsuppehåll

Om arbete sker i sammanhängande arbetspass kan arbetsgivaren besluta om måltidsuppehåll. Sådant måltidsuppehåll ska inräknas i arbetstiden och får inte uppgå till mer än 30 minuter. Vid måltidsuppehåll får arbetstagen inte lämna arbetsplatsen och disponerar inte sin tid.

Mom. 8 Pauser

Pauser ska tas i den mån som arbetet medger. Under en paus får arbetstagaren inte fritt disponera sin tid eller lämna arbetsplatsen. Pauser medräknas i arbetstiden.

Mom. 9 Jour och Beredskap

Med **jour** avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart kunna utföra arbete. Jour bryter veckovila och dygnsvila.

Med **beredskap** avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utanför arbetsstället. Räknas inte in i arbetstid utom då arbetstagaren faktiskt arbetar och då ersätts det som övertid. Beredskap bryter veckovila.

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

Stadigvarande utläggning av jour och beredskap ska upptas i schema.

§ 7 ÖVERTIDS- OCH MERTIDSARBETE

Mom. 1 Övertidsarbete

Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt schema.

Arbetsgivare äger rätt att begära att en anställd ska arbeta annan arbetstid än ordinarie arbetstid (övertid). Hänsyn ska dock tagas till om arbetstagaren är förhindrad att delta p.g.a. tvingade omständigheter.

Övertidsarbete ska godkännas av arbetsledningen. Övertidsarbete ska beordrats på förhand av arbetsledningen eller där beordrande på förhand inte kunnat ske, skall övertidsarbete godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Övertid får uttas;

- för allmänt övertidsarbete med högst 200 timmar per år, varav högst 70 timmar per månad
- för arbete i samband med natur- eller olyckshändelse i den utsträckning som förhållandena kräver.

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 för överenskommelsens ingående. Kan överenskommelse härom inte nås får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl, medge högst 150 timmar ytterligare övertid under ett kalenderår.

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

Underrättelse om övertid

Arbetsgivaren ska om möjligt underrätta berörda arbetstagare härom senast före kl. 12 samma dag. Vid uttagande av övertid på lördag, sön- och helgdag samt på arbetsfri helgdagsafton ska arbetsgivaren lämna besked härom till berörda arbetstagare senast kl. 12 dagen före.

Mom. 2 Ersättning övertid

För övertidsarbete betalas en ersättning enligt § 8 Mom. 3, alternativt får ersättningen tas ut i tid. Övertidsarbete beräknas per påbörjad halvtimme.

Anmärkning Tänk på att övertid är semesterlönegrundande. Läs mer under § 12 Mom. 9.

Mom. 4 Mertidsarbete

En deltidanställd arbetare som arbetsgivaren beordrar att arbeta utöver sitt schema, arbetar mertid. Mertid ersätts enligt § 7 Mom. 2.

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

Anmärkning Tänk på att mertid är semesterlönegrundande. Läs mer under § 12 Mom. 10.

§ 8 LÖN OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR

Mom. 1 Inplacering anställningsgrupper

Ungdomar	16 år
	17 år
	18 år

Arbetare	Arbetstagare som fyllt 19 år. Arbete som t.ex. hundpromenerare, lokalvårdare, chaufför (B-körkort), sällskapsdjursskötare. Anställda som utför arbetsuppgifter utifrån förbestämda rutiner/instruktioner.
----------	---

Arbetare Sällskapsdjurs- gymnasium	Arbetstagare som genomgått yrkesinriktad gymnasieutbildning inom sällskapsdjur
Kvalificerad arbetare	Sällskapsdjurskötare och andra anställda som har till uppgift att utföra kvalificerade uppgifter så som att handha och sköta berört djurslag, och som har arbetat i minst 12 månader med detta, och som självständigt utför kvalificerade arbetsuppgifter utifrån egna analyser och bedömningar, och som har arbetat i minst 12 månader med detta.
	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur med 2 års anställningstid i C1 uppflyttas till C2.
Arbetsledare	Anställd som är operativ i daglig verksamhet samt leder och fördelar arbetet och som har underställd personal. Relevant utbildning eller motsvarande kunskaper krävs.

Anmärkning

För inplacering i anställningsgrupperna D och E krävs att arbetsgivaren valt att inrätta tjänster med ansvar för dessa uppgifter samt att de kvalifikationer som anges för respektive anställningsgrupp i Mom. 1 är uppfyllda.

Mom. 1.1 Felaktig inplacering

Felaktig inplacering kan medföra löneanspråk och skadeståndskrav.

Arbetsgivaren bör därför löpande säkerställa att varje enskild arbetstagare är placerad i rätt anställningsgrupp så att rätt lön och övertidsersättning utbetalas.

Mom. 2 Höjning av utgående löner

Höjning av utgående löner, för de arbetare som är anställda den 30 juni 2025

Kategori	Lönchöjning 1/7 2025	Timlön	Månadslön
A1	Ungdomar	2,02	339
A2		2,52	424
A3		3,16	530
B	Arbetare	4,12	692
C1	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur	4,12	692
C2 (ny)	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur med 2 års anställningstid i C 1	4,12	692
D	Kvalificerade arbetare (Driftsledare)	4,35	731
E	Arbetsledare	4,92	826

För timlön används divisor 168. D.v.s. månadslön/168= timlön

Höjning av utgående löner, för de arbetare som är anställda den 30 juni 2026

Kategori	Lönehöjning 1/7 2026	Timlön	Månadslön
A1	Ungdomar	2,15	361
A2		2,69	451
A3		3,36	564
B	Arbetare	4,38	736
C1	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur	4,38	736
C2 (Ny)	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur med 2 års anställningstid i C 1	4,38	736
D	Kvalificerade arbetare (Driftsledare)	4,63	778
E	Arbetsledare	5,23	879

För timlön används divisor 168. D.v.s. månadslön/168= timlön

Mom. 3 Minimilöner och övertid

En heltidsanställd ska alltid tjäna över nedanstående minimilön. Observera att detta är den lägsta lön som är tillåten enligt varje kategori. Om lönen ska höjas för en redan anställd person ska lönen höjas med beloppen enligt Mom. 2. Dock ska den nya lönen alltid överstiga minimilönen. För deltidсанställd proportioneras beloppet.

Mom. 3.1 Minmilöner från 2025-07-01 till 2026-06-30

Kategori		Kr/tim	Kr/ mån	Övertid	
				Vard	Helg
A1	Från 16 år	69,63	11 698	35,83	60,54
A2	Från 17 år	87,04	14 623	44,78	75,68
A3	Från 18 år	108,79	18 277	55,98	94,60
B	Arbetare	137,40	23 084	69,59	118,28
C1	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur	138,94	23 342	69,59	118,28
C2 (ny)	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur med 2 års anställningstid i C1	142,97	24 019	71,61	121,71
D	Kvalificerade arbetare (Driftsledare)	149,15	25 058	75,16	128,06
E	Arbetsledare	169,03	28 397	84,22	144,44

Mom. 3.2 Minmilöner från 2026-07-01 till 2027-06-30

Kategori		Kr/tim	Kr/ mån	Övertid	
				Vard	Helg
A1	Från 16 år	69,63	11 698	36,90	62,35
A2	Från 17 år	87,04	14 623	46,13	77,95
A3	Från 18 år	108,79	18 277	57,66	97,44
B	Arbetare	137,40	23 084	71,68	121,83
C1	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur	138,94	23 342	71,68	121,83
C2 (ny)	Arbetare med gymnasial utbildning inom sällskapsdjur med 2 års anställningstid i C1	146,54	25 058	73,76	125,36
D	Kvalificerade arbetare (Driftsledare)	149,15	25 058	77,41	131,90
E	Arbetsledare	169,03	28 397	86,75	148,77

Mom. 5 Särskilda lönetillägg vid helger, storhelger och nattarbete

	1/7 2025 Kr/tim	1/7 2026 Kr/tim
Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul samt nyårsafton	120,34	123,95
Lördag och söndag 17.30-06.00	74,44	76,67
Lördag och söndag 06.00-17.30	60,79	62,61
Vardagar 22.00-06.00	60,79	62,61
Vardagar 17.30-22.00	45,90	47,28

Överenskommelse kan träffas om en högre lön än avtalets minimilön, som innefattar ovannämnda tillägg. Sådan överenskommelse måste vara skriftlig.

Mom. 6 Löneutbetalning

Löneutbetalning är preliminär. Fast lön utbetalas per kalendermånad senast den 28:e i innevarande månad alternativt månaden efter den kalendermånad som beloppet hänför sig till.

§ 9 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO

Vid frånvaro från arbetet utgår lön endast om så framgår av lag eller avtal. (Se vidare § 10 Sjuklön m.m., § 11 Ledighet och § 12 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 ***månadsavlönade*** 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 förläggningscykel.

För **arbetstagare med månadslön** gäller:

- b) Vid frånvaro på grund av ***tillfällig vård av barn***
 - under de första 14 kalenderdagarna av varje frånvarotillfälle görs avdrag med ett belopp motsvarande 1/21 av månadslönen 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 1/21 av månadslönen 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 För tid understigande en dag beräknas avdraget i proportion härtill.

§ 10 SJUKLÖN

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

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, meddela tidpunkt när denne ska återgå i arbete.

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

***Anmärkning** 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

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

Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren ska styrka sin sjukfrånvaro med läkarintyg eller av arbetsgivaren godkänt intyg från första dagens sjukfrånvaro. I så fall ska arbetsgivaren stå kostnaden för intyget. Om arbetsgivaren begär intyg från viss läkare, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta kostnaden för annan läkare, utom i de fall arbetstagaren har särskilda skäl att uppsöka annan läkare.

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 karenserperioder begränsas till tio under en tolv månadersperiod. Karenserperiod som sträcker sig över flera dagar i en och samma sjukperiod räknas som en (1) karenserperiod.

2. Sjuklön efter karenserperiod till och med dag 14

Sjuklön utgår *efter* karenserperioden (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 § 9 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 § 13, mom. 7. "Förläggning av semesterledighet".

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 § 13, mom. 9.

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 han eller hon varit sjuk och i vilken omfattning som hans eller hennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom.

§ 11 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 avtal (§ 6. Ordinarie arbetstid, § 12. Semester samt vad som anges i mom. 2. - 7. nedan).

Mom. 2 Ledig tid

Den 1 juli 2025 avsätts 0,5 procent av löneutrymmet till arbetstidsförkortning på 8 timmar. Från och med 1 juli 2026, och varje år därefter, har arbetstagaren, i proportion till intjänande, rätt till åtta (8) timmar betald ledighet under uttagsåret. Under sådan ledighet görs inte löneavdrag.

Intjänandeår för arbetstidsförkortning löper från och med den 1 juli ett år till och med den 30 juni påföljande år. Motsvarande tid närmast efter ett intjänandeår är uttagsår.

Arbetstagare som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela intjänandeåret, har rätt till betald ledighet i proportion till arbetad tid.

Efter samråd med den anställde beslutar arbetsgivaren om när den lediga tiden ska förläggas. Arbetsgivaren ska dock, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om förläggningen en månad i förväg, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. Ledig tid som förläggs utan överenskommelse med den anställde ska som minst uppgå till fyra timmar sammanhängande, förutsatt att den anställde har tjänat in ledighet i sådan omfattning.

För en heltidsanställd arbetstagare gäller vid fullt intjänande att ledig tid motsvarar åtta (8) timmar.

Ledigheten kan inte sparas till nästkommande år. Ledighet som inte lagts ut under uttagsåret och ledighet som kvarstår vid anställningens upphörande ersätts med kontant betalning.

Mom. 3 Ledighet vid val, fackliga konferenser och offentliga uppdrag

Arbetstagare ska begära ledighet av arbetsgivaren eller till dennes representant om han eller hon vill ha ledigt för att delta i allmänna val, för fullgörande av kommunala och andra offentliga uppdrag samt för att delta i fackliga konferenser och rådslag och i förhandling om fråga där han eller hon är utsedd att vara representant för sin organisation.

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

Mom. 4 Ledighet för fackliga förtroendemän (exkl. skyddsombud)

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

Facklig förtroendeman utses av lokal facklig organisation inom Seko. För att förtroendemannalagen ska vara tillämplig ska lokal facklig organisation underrätta arbetsgivaren om det fackliga uppdraget som den facklige förtroendemannen har.

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. Då ska arbetstagaren även uppges om arbetstagaren yrkar bibehållna anställningsförmåner eller icke.

Mom. 5 Ledighet för skyddsombud

Arbetsmiljöverkets 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 avtalsslutande organisationerna godkänd utbildning i arbetsmiljö.

Lokalt skyddsombud utses av lokal facklig organisation inom Seko. Seko måste meddela arbetsgivaren om att lokalt skyddsombud finns samt vem det är för att reglerna som återfinns i lag- och avtalsbestämmelser rörande lokalt skyddsombud ska gälla.

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 efter medgivande av Arbetsmiljöverket. 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. 5 angetts beträffande lokalt skyddsombud gäller i förekommande fall även huvudskyddsombud.

Mom. 6 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. 7 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 han eller hon ska kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Mom. 8 Utbildning, fortbildning m.m.

Utbildning, fortbildning, kurser och konferenser som sker inom ramen för arbetet och som arbetsgivaren bekostar ska ske på betald arbetstid eller tas ut i ledig tid, dock max 8 timmar per dag. Detta förutsätter att överenskommelse om sådan ledighet har träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagen före genomförandet av utbildningen.

§ 12 SEMESTER

Mom. 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagares semesterförmåner - semesterledighet, semesterlön och semesterersättning - utgår enligt lag med de avvikelser och tillägg som framgår av följande bestämmelser.

Mom. 2 Semesterår och intjänandeår

Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Exempel:

2021-04-01-2022-03-31 Intjänandeår

2022-04-01-2023-03-31 Semesterår

Arbetsgivare får träffa överenskommelse med arbetstagare om annat semesterår än 1 april - 31 mars (12-månadersperiod).

Mom. 3 Semesterledighet

Arbetstagare har enligt lag rätt till 25 dagars semesterledighet varje semesterår med de undantag som nedan anges. Under semesterledigheten ska arbetstagaren ha semesterlön i den mån arbetstagaren tjänat in sådan under intjänandeåret (se vidare under mom. 4).

Påbörjar arbetstagaren sin anställning efter den 31 augusti har arbetstagaren rätt till fem dagars semesterledighet under innevarande semesterår.

Kortare anställningar

Arbetstagare som anställs för allmän visstid, vikariat eller säsongsanställning, har inte rätt till någon semesterledighet i de fall arbetet avses pågå högst tre månader och inte varat längre tid. I dylikt fall äger arbetstagaren dock rätt till semesterersättning vid anställningens upphörande enligt mom. 8. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i dessa fall istället överenskomma skriftligt om löpande utbetalning av semesterersättningen. På lönespecifikationen ska framgå hur mycket av ersättningen som utgörs av semesterersättning/semesterlön.

Arbetstagare som byter anställning under semesteråret är berättigad till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån arbetstagaren inte redan fått sådan ledighet.

Arbetstagares rätt till semesterledighet påverkas inte av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare.

Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar. Med söndag jämställs helgdag samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Arbets tid på lördag och söndagar

Infaller lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, under semesterledighet som är kortare än fem dagar, räknas sådan dag som semesterdag. Under sådan semesterledighet infallande fridag räknas inte som semesterdag.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut som infaller dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före semesterledigheten eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar har sådan arbetstagare rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut både omedelbart före semesterledigheten och omedelbart efter denna. Det sistnämnda fallet gäller dock endast under förutsättning att särskilda skäl inte föranleder annat. I båda fallen gäller vidare att motsvarande antal fridagar som inte är lördag eller söndag och som infaller under semesterledigheten räknas som semesterdag.

Mom. 4 Rätten till betald semesterledighet

En anställd har alltid rätt till 25 dagars semesterledighet. Däremot är det inte säkert att alla dagar är betalda semesterdagar utan vissa kan vara obetalda semesterdagar. Rätt till semesterlön föreligger endast i den mån sådan intjänats under intjänandeåret. I den mån semesterlön inte intjänats motsvarande hela semesterledigheten föreligger rätt till semesterledighet utan semesterlön.

Hur många betalda semesterdagar som en anställd har är beroende av hur många dagar personen har varit anställd. Av den totala semesterledigheten ska så många dagar anses betalda som svarar mot den del av intjänandeåret under vilken arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren.

Arbetsdag då arbetstagaren varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som är semesterlönegrundande enligt mom. 9. Alla andra dagar som arbetstagaren varit frånvarnade utan lön ska räknas bort.

Uppstår vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar brutet tal, ska avrundning ske till närmast högre hela tal. Återstående dagar utgör semesterledighet utan lön.

Exempel på beräkning av antalet betalda semesterdagar

Beräkningen av antalet semesterdagar med semesterlön kan exemplifieras enligt följande: (Exemplet förutsätter $1/4 - 31/3$ som intjänandeår.)

Arbetstagaren anställdes fr.o.m. den 18 oktober och anställningstiden blir då under det första intjänandeåret 165 dagar (antalet dagar från $18/10 - 1/4$). Detta gäller vid såväl heltids- som deltidsanställning liksom i de fall

arbetstagaren varit frånvarande under tid som enligt mom. 9 är semesterlönegrundande. Beräkningen av antalet betalda semesterdagar under påföljande semesterår blir då:

$$\frac{165 \times 25}{365} = 11,3 \text{ som ska avrundas uppåt.}$$

Arbetstagaren har enligt detta exempel således rätt till 12 betalda semesterdagar. Antalet obetalda semesterdagar är 13.

Har arbetstagaren varit frånvarande utan lön och dessa dagar inte varit semestergrundande enligt mom. 4 3 st ska antalet frånvarodagar räknas bort från 165.

***Anmärkning 1** Anställningstiden - i exemplet 165 dagar - kan, i förekommande fall, endast minskas med icke semesterlönegrundande frånvaro.*

***Anmärkning 2** Om intjänandeåret är ett skottår ändras 365 till 366 och i detta exempel skulle anställningstiden öka med en dag.*

Mom. 5 Avstående från rätt till obetald semesterledighet

Arbetstagare får avstå från semesterledighet som inte är förenad med semesterlön. Arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren ger besked om huruvida han eller hon vill utnyttja obetald semesterledighet. Arbetstagaren behöver dock inte lämna nämnda besked innan han eller hon har fått veta hur många semesterdagar utan lön som arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får han eller hon inte senare avstå från ledigheten.

Permittering och semester

Beslutar arbetsgivaren om permittering, som arbetstagaren inte hade anledning att räkna med då han eller hon lämnade besked om att ta ut den obetalda semesterledigheten har arbetstagaren likväl rätt att avstå från denna semesterledighet i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringstiden. Detta gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren härom senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har han eller hon rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

Mom. 6 Sparande av semesterledighet

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera (maximalt fem dagar) till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår arbetstagaren väljer. Detta gäller dock inte om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förlägges till det året. Sparad semesterdag ska dock läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades. Detta innebär att arbetstagaren totalt kan ha 25 sparade semesterdagar.

Har arbetstagaren avsett att sparade dagar ska förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna ska läggas ut under det sjätte året.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren fått ut semesterdag som har sparats från tidigare år.

Använda sparade semesterdagar

Vill arbetstagaren spara semesterdagar eller vill arbetstagaren ta i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska han eller hon meddela arbetsgivaren om det i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Sådant meddelande behöver inte lämnas förrän arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar med lön han eller hon har eller kan beräknas få rätt till. Vill arbetstagaren få ut sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, ska arbetstagaren meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg. Vad nu sagts gäller endast om arbetsgivare och arbetstagare inte träffar annan överenskommelse.

I övrigt gäller i fråga om förläggning av sparad semesterdag vad som föreskrivs under mom. 7.

Semester som inte tas ut och som ej får sparas förfaller till betalning. Även sparad semester som inte längre får sparas, och som inte tas ut förfaller till betalning.

Mom. 7 Förläggning av semesterledighet

Förläggningen av semesterns bestäms genom en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kan parterna inte enas bestämmer arbetsgivaren om förläggningen. I sådant fall gäller följande: Semestern bör utgå i ett sammanhang om fyra veckor förlagd till tiden 15 maj-15 september. Föreligger svårigheter till sådan förläggning äger dock arbetstagaren rätt till tre veckor förlagda i ett sammanhang till tiden för sommarskollovet.

Vid utläggning av sparad semester ska som huvudregel gälla att denna förläggs i samband med uttagande av den ordinarie semestern. Undantag från denna regel får göras om det föreligger svårigheter att tillämpa regeln.

Om inte annat avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare ska de semesterdagar som är senast intjänade utgå först när semesterdagar utlägges ett visst semesterår. Sparade dagar utgår sedan. Sparade semesterdagar som är hänförliga till olika semesterår ska uttas i den ordning de intjänas.

Semester under uppsägningstid

Semester får inte utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid, oberoende av om uppsägningen skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida och oavsett vilken grund som åberopas för uppsägningen.

Om arbetstagaren är uppsagd p.g.a. arbetsbrist av arbetsgivaren gäller följande:

Arbetstagaren kan begära om uppsägningstiden sammanfaller med redan planerad semester så ska den planerade semestern dras in, så att arbetstagaren kan arbeta under sin uppsägningstid.

Semester och sjukdom

Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlöngrundande enligt mom. 9 ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag inte räknas som semesterdag. Semesterdagar som återstår på grund av nyssnämnda tillämpning ska utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat.

Vid sjukdom är arbetstagaren skyldig att, om arbetsgivaren så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa styrka sin oförmåga till arbete.

Meddelande om semester

Arbetsgivaren ska i god tid före semesterns början meddela arbetstagaren om tiden för semestern. Meddelandet ska lämnas två månader före semesterns början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare dock om möjligt minst en månad före semesterns början.

***Anmärkning 1** Om båda makarna/sambo är anställda hos samma arbetsgivare ska semestern i första hand utgå samtidigt.*

***Anmärkning 2** Bestämmelserna under detta moment innebär inte någon inskränkning i arbetstagares rättigheter enligt mom. 6. rörande sparande av semesterledighet.*

Mom. 8 Vid anställningens upphörande

Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han eller hon har erhållit den semesterlön som arbetstagaren har tjänat in, ska arbetstagaren erhålla semesterersättning, i den mån inte annat anges i det följande.

Semesterersättning ska utbetalas till arbetstagaren **utan oskäligt dröjsmål** och om möjligt senast en månad efter anställningens upphörande.

Av mom. 3, tredje stycket följer att arbetstagare i vissa fall icke är berättigad till semesterledighet men väl semesterersättning vid anställningens upphörande. Endast om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat överenskommelse härom, ska sådan semesterersättning anses ingå i vederlaget för arbetet.

Semesterersättningens storlek bestäms i enlighet med vad som anges under mom. 10. För sparade semesterdagar ska semesterersättning beräknas som om de hade uttagits under det semesterår då anställningen upphörde.

Förskottssemester

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock inte, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen upphört på grund av:

- a) arbetstagarens sjukdom

- b) förhållandet att arbetstagaren begagnat sin rätt att omedelbart frånträda anställningen enligt § 2., mom. 3.6. i detta avtal eller
- c) Om arbetstagaren är uppsagd p.g.a. arbetsbrist.

Beträffande beräkningen av semesterersättning, se mom. 10.

Mom. 9 Semesterlönegrundande frånvaro

Semesterlönegrundande frånvaro ska för såväl **månadsavlönad** som **timavlönad** ingå vid **beräkningen av anställningstid** under intjänandeåret enligt mom. 4 ovan.

Vid semesterlönegrundande frånvaro utan lön för **timavlönade** ska den lön inklusive lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om han eller hon inte varit frånvarande ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget, se vidare mom. 10.2. 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 ska *utbetalad sjuklön* inte ingå i det semesterlönegrundande löneunderlaget.

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, 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.

- b) ledighet enligt *föräldraledighetslagen*;
 - dels under ledighet med **tillfällig föräldrapenning**, enligt 8 § 1 st föräldraledighetslagen, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar
 - dels under tid för vilken **havandeskapspenning** utges,

- dels 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. Det är kalenderdagar som räknas och inte schemalagda arbetsdagar.

- 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 **teckenspråksutbildning** för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret *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.

Mom. 10 Beräkning och utbetalning av semesterlön för ordinarie semester, sparad semester och semesterersättning

Mom. 10.1 Månadsavlönade

Ordinarie semester

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 aktuella 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 ska omräkning av månadslönen ske.

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

Semestertilläggen utbetalas senast vid semesterårets slut.

Exempel:

Arbetstagaren tjänar 22 000kr/månad. Kommer ha semester 20 dagar (en månad). Semesterersättningen är 22 000 samt $0,8 \% \times 22\,000 \times 20$.
 $\Rightarrow 22\,000 + 3\,520$ kr.

Arbetstagaren har också rörliga lönedelar. Ett fast tillägg 500 kr/månad.
 $6\,000 \times 13 \% = 780$ kr.

Sparad semester

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

Semesterersättning

Semesterersättningen utgörs av 4,6 procent av den aktuella månadslönen vid anställningens upphörande per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg i enlighet med ovan.

Exempel:

Arbetstagaren avslutar sin anställning med 5 semesterdagar kvar.
Månadslönen är 22 000kr/månad.

$$4,6 \% \times 22\,000 \times 5 + 0,8 \% \times 22\,000 \times 5 = 5\,060 + 880 = 5\,940 \text{ kr}$$

Mom. 10.2 Timavlönade**Ordinarie semester**

Semesterlönen utgör 13 procent av arbetstagarens förfallna lön i anställningen under intjänandeåret.

Exempel:

Arbetstagaren har tjänat 100 000 kr i bruttolön under intjänade året.
Semesterlönen utgör $100\,000 + 13 \% = 113\,000$ kr.

Löneunderlaget ska i förekommande fall kompletteras för semesterlönegrundande frånvaro enligt mom. 9.

Semesterlönen beräknas på alla former av lön och lönetillägg som utgår enligt lag eller avtal, dock med följande **undantag**:

- a) semesterlön avseende ordinarie semester
- b) permitteringslön vid semesterstängning
- c) provision som oavkortat utgår även under semestertiden
- d) sjuklön och föräldralön enligt § 11. Däremot ökas löneunderlaget med den lön och de lönetillägg arbetstagaren skulle ha erhållit om arbetstagaren inte varit frånvarande, se mom. 9.
- e) förmån av fri bostad
- f) löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

I löneunderlaget ska sålunda, i förekommande fall, ingå lön och lönetillägg såsom tim- och ackordslön, provision (se ovannämnda undantag), tillägg för förskjuten och obekväm arbetstid, övertidsersättning vid födelser och sjukdomsfall bland djuren m.m. liksom andra övertidstillägg, månads-, ackords- och skifttillägg, jour- och beredskapsersättning och sådan semesterlön som avser sparad semesterdag och permitteringslön i andra fall än vid semesterstängning.

I löneunderlaget ska även ingå lön eller ersättning för dag då arbetstagaren delvis haft ledighet från arbetet.

Utbetalning av semesterlön

Arbetsgivaren ska i samband med semesterledighet betala ut semesterlön för det antal betalda semesterdagar, som ingår i semesterledigheten. Semesterlönen per betald semesterdag erhålles genom att semesterlönen framräknad enligt ovan divideras med antalet betalda semesterdagar beräknat enligt mom. 4.

Exempel:

Semesterlönen ovan: 22 000 + 3 520 kr

$$25\,520/20 = 1\,276 \text{ kr per dag}$$

Semesterlön får inte betalas ut i förskott utan samband med semesterledighet. Semesterlön får inte heller inräknas i lönen eller utbetalas kontinuerligt i samband med löneutbetalningen. Motsvarande gäller beträffande semesterersättning om annat inte föranleds av överenskommelse enligt mom. 8, andra stycket.

Om arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna i mom. 6 underrättat arbetsgivaren om att han eller hon vill spara semesterdagar ska arbetsgivaren innehålla semesterlönen för de sparade semesterdagarna.

Vid en sammanhängande semesterledighet om minst fem betalda semesterdagar ska, om arbetstagaren så begär, semesterlönen betalas ut vid den ordinarie löneutbetalning, som närmast föregår semesterledigheten. I övriga fall ska semesterlönen betalas ut vid närmast följande ordinarie avlöningsstillfälle. Eventuellt resterande semesterlön ska utbetalas senast vid semesterårets slut.

Sparad semester

Semesterlönen för sparad semester utgör för varje uttagen semesterdag 0,52 procent av den semesterlönegrundande inkomsten under intjänandeåret som föregår det semesterår den sparade semestern uttas. Den semesterlönegrundande inkomsten beräknas på sätt som anges ovan.

Om arbetstagaren deltid arbetat under intjänandeåret, som föregår semesteråret då semesterdag sparats, ska semesterlönebeloppet beräknat enligt föregående stycke reduceras till så stor del som motsvarar förhållandet deltid/heltid.

Om endera parten så påfordrar, ska semesterlagens bestämmelser om beräkning av semesterlön för sparad semester tillämpas i stället för beräkningsreglerna i de två föregående styckena. Framställning härom ska ha gjorts senast i samband med att förläggningen av semestern fastställs.

Semesterersättning

Semesterersättningens storlek bestäms i enlighet med vad som anges under *ordinarie semester* respektive *sparad semester*. För sparade semesterdagar ska semesterersättningen beräknas som om de hade uttagits under det semesterår då anställningen upphörde.

§ 13 ARBETSFRED

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

Anmärkning 1 Parterna är ense om att arbetsgivare icke 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.

§ 14 HUVUDAVTALET

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.

§ 15 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Mellan parterna gäller följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF/Svenskt Näringsliv 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)

§ 16 GILTIGHETSTID

Gröna arbetsgivare och Service- och kommunikationsfacket (Seko) enas om att nu gällande kollektivavtal för Sällskapsdjursverksamheter, med utlöpningsperiod den 30 juni 2025, prolangeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor:

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.

