

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25 Kommunal

Inledning

Den 4 april 2025 enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK 25 för Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 25 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser (AB 25), som behandlas i ett separat cirkulär, nr 25:10.

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). Avtalet omfattar perioden 2025-04-01–2027-03-31 och innehåller bland annat löneökningar i nivå med märket inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

Allmänt om förhandlingarna

Vårens avtalsrörelse har omfattat stora delar av arbetsmarknaden. Drygt 500 centrala kollektivavtal som totalt berör mer än 3,4 miljoner arbetstagare har förhandlats om.

Avtalsförhandlingarna mellan SKR/Sobona och de centrala arbetstagarorganisationerna om kollektivavtal för kommuner, regioner och kommunala företag har präglats av de stora samhällsutmaningar som råder. Oro och konflikter i omvärlden, ett tufft ekonomiskt läge, demografiska förändringar med en ökad andel äldre, brist på arbetskraft och ett ökat tryck på välfärdssystemen.

Parterna har i förhandlingarna eftersträvat lösningar som syftar till att underlätta kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt. Det handlar till exempel om att ge fler medarbetare möjlighet att arbeta heltid, åtgärder som syftar till att förlänga arbetslivet för seniora medarbetare, höja de särskilda ersättningarna och då särskilt på vissa svårbemannade tider. Utöver detta har man enats om flera andra förändringar av bestämmelser som rör arbetstidsfrågor. Parterna har också

enats om en avtalsperiod och löneökningstakt utifrån den norm (det s.k. märke) som parterna inom industrin enades om.

Flera överenskommelser har träffats som innebär att parterna ska arbeta med att utveckla avtalen eller se över möjligheterna att utveckla avtalen, så att de blir ännu bättre stöd till kompetensförsörjningen. Det gäller t.ex. löneavtalet och flera frågor inom arbetstidsområdet.

Parterna har enats om:

- en principöverenskommelse gällande ett nytt löneavtal med ikraftträdande 2028.
- ett partsgemensamt arbete gällande den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet
- en fortsättning av avsiktsförklaring gällande kompetensförsörjning av välfärden
- en principöverenskommelse för att utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton
- fortsatt partsgemensamt arbete för att heltidsarbete ska bli norm
- en principöverenskommelse gällande en heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid
- en principöverenskommelse gällande Särskilda ersättningar
- en avsiktsförklaring gällande förhandling av Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd respektive om frivilliga för fredstida kriser
- en partsgemensam utredning med uppdrag att utreda om förmåner i Allmänna bestämmelser (AB 25) §§28-29 som utges vid sjukdom och föräldraledighet ska flyttas till försäkringslösningar
- en principöverenskommelse gällande en samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet
- Avtal om utbyte av personuppgifter (facklig tillhörighet) - AUP samt Avtal om hantering av kostnader för förbättrad teknisk lösning för samkörning, Black box, enligt kollektivavtalet AUP-AKB. (Se separat cirkulär 25:28)

Dessa återfinns som bilagor till cirkulär 25:08.

Förhandlingsprotokoll

Numreringen i avsnittet har följdändrats med anledning av ny § 3.

§ 1 Innehåll

Innehåller sedvanlig uppräknning av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i lydelse från 2025-04-01, (se särskild redogörelsetext till AB, cirkulär nr 25:10).

- a) En särskild lönebestämmelse har tillförts för 2026, bilaga 1a)
- b) Bilaga L utgår efter att ha inarbetats i AB § 18.

§ 3 Särskild lönebestämmelse för löneöversyn 2026

Centrala parter är överens om att löneavtalet, bilaga 1, §§ 1, 3, 4, 5 och 8 gäller i sin helhet, undantagna är §§ 2, 6 och 7, som ersätts av bilaga 1 a) *Särskilda lönebestämmelser gällande löneöversyn 2026*, till HÖK 25. Det innebär att löneöversynen 2026 får en förenklad process där arbetsgivaren ensidigt förfogar över fördelning av det utrymme som blir kvar efter att individgarantin avräknats.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller för perioden 2025-04-01 – 2027-03-31. Avtalet förlängs med 12 kalendermånader i sänder om det inte sägs upp inom föreskriven tid, vilket är samma reglering för uppsägning som i HÖK 24.

Löneavtal, bilaga 1

SKR/Sobona har träffat en Principöverenskommelse som innebär att centrala parter under avtalsperioden ska ta fram ett nytt löneavtal.

Bakgrunden till detta är att Kommunal under ett antal år har framfört kritik mot att processen och hanteringen av individuell och differentierad lön upplevs svår att förstå. Kommunal har därför i flera avtalsrörelser yrkat på olika regleringar och ett ökad inflytande i processen.

I det nya löneavtalet utgår lönesättningen från utbildning och erfarenhet bland flera andra principer för lönesättning. Det ska också finnas möjlighet för lokala parter att bibehålla en genomförandemodell för löneöversynen som bygger på dialog chef – medarbetare.

Det nya avtalet ska vara begripligt, tydligt och enkelt att förstå i syfte att stärka och underlätta lokal tillämpning.

Lönesättande chefens roll och ansvar i löneöversynsprocessen ska vara tydlig. Avtalets konstruktion ska göra det klart på vilka grunder lönen sätts, bidra till ökad transparens och ge arbetstagaren god förståelse för motiven till lönen.

Det nya löneavtalets innehåll ska förhandlas i samband med avtalsförhandlingarna 2027 och träda i kraft 1 april 2028.

§ 2 Löneöversyn

Nytt moment 1 Momentet har lagts till för att tydliggöra att bestämmelsen i sin helhet gäller för 2025.

Utrymme vid löneöversyn

Punkt 1

För 2025 utgörs utrymmet av 1 000 kronor. Individgarantin i punkt 6 ska räknas av utrymmet.

Ny anmärkning 2 till punkt 1

Beräkning av utrymmet beskriver det förhandlingstekniska sättet att beräkna utfästelsen av pengar till löneökningar. Det beskriver däremot inte det faktiska antalet personer som kommer att få del av löneökning i samband med löneöversynen.

Enligt löneavtalet utgörs underlaget för beräkningar av summan av arbetstagarorganisationens samtliga medlemmar som vid tillfället är tillsvidareanställda hos arbetsgivaren, med fast kontant månadslön. I parternas definition av fast kontant månadslön ingår även fasta kontanta lönetillägg enligt AB § 16 mom. 1.

För att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av utrymme och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn sker beräkningen av underlaget vid *löneöversynstillfället*.

Om löneöversynen genomförs som traditionell förhandling är löneöversynstillfället när förhandlingarna inleds.

Om löneöversyn genomförs enligt dialogmodellen chef-medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till medarbetarna.

Parterna kan dock av praktiska eller andra skäl enas om annan tidpunkt för fastställande av de medlemsunderlag som utgör grund för beräkning av utrymme.

Löneavtalet § 2 punkt 1 har tillförts en ny anmärkning, Utrymme vid löneöversyn. Anmärkningen innebär att arbetstagarorganisationens medlemmar som fått en ny anställning och ny lön inom sex månader före *löneöversynstidpunkten* undantas i beräkning av utrymmet.

Löneöversynstidpunkten är den tidpunkt som anges i löneavtalets § 2, p. 3 (normalt sett 1 april).

Att löneöversynstidpunkten valts istället för löneöversynstillfället kommer sig av det faktum att löneöversynstillfället vissa år kan ligga sent i tiden av olika anledningar. Sådana förseningar är från gång till annan svåra att förutse på förhand. Löneöversynstidpunkten blir därför det mer kända och fasta tillfälle som arbetsgivaren har att förhålla sig till när bedömningar görs om ny lön för anställda som får nya anställningsavtal tiden inför en stundande löneöversyn.

Beräkningar av utrymme är, som nämns ovan, en förhandlingsteknisk hantering för att redovisa att avtalets garanterade utrymme uppnåtts. Redan lönesatta medarbetares löner kan endast undantas från denna beräkning i de fall både ny anställning och ny lön erhållits, och att det tydligt framgår av anställningsavtalet.

Fördelning

Punkt 3

Punkten anger utrymmet för 2025.

Individgaranti

Punkt 6

Punkten anger att individgarantin för 2025, samt hur utrymmet ska beräknas. Vidare har punkten tillförts två nya anmärkningar.

Individgarantin utgår med 600 kronor fr. o. m. 2025-04-01. Såvida inte annat överenskomms mellan lokala parter gäller individgarantin. Individgarantin innebär att varje månadsavlönad medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd garanteras en löneökning om 600 kronor. Beloppet för individgarantin avräknas från utrymmet enligt punkt 1, *Utrymme*, enligt följande:

För 2025 gäller:

1 000 kronor x antal månadsansavlönade tillsvidareanställda arbetstagare som är medlemmar i Kommunal – 600 kronor x antal månadsavlönade tillsvidareanställda arbetstagare som är medlemmar i Kommunal = 400 kronor x antal månadsavlönade tillsvidareanställda arbetstagare som är medlemmar i Kommunal återstår att fördelas individuellt och differentierat.

Individgarantin ska betalas ut senast den 30 juni 2025.

Punkten har tillförts två anmärkningar.

Ny Anmärkning 1.

Anmärkningen beskriver att för att en arbetstagare ska kunna undantas från individgarantin krävs en handlingsplan enligt bilaga 5, *Centrala parters syn för på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning*. Handlingsplanen ska vara upprättad innan löneöversynstillfället för att arbetsgivaren ska kunna undanta arbetstagaren från individgarantin. Har ingen handlingsplan upprättats har arbetstagaren rätt till individgarantin.

Ny Anmärkning 2.

Anmärkningen beskriver att som en konsekvens av att arbetstagaren inte ingår i lönesumman för beräkning av utrymmet erhåller arbetstagaren inte heller någon individgaranti.

Nytt mom. 2

Momentet beskriver att §§ 2, 6 och 7 inför löneöversynen 2026, ersätts av Särskild lönebestämmelse gällande löneöversyn 2026, bilaga 1 a) till detta avtal.

§ 3 Förhandling

Punkt 2 anmärkning 1

Anmärkningen har kompletterats med ett förtydligande om att hänsyn till lönestrukturen även ska tas vid nyanställning av arbetstagare som tidigare varit anställda enligt BEKO- eller BEA-avtalet och som övergår till ny anställning enligt HÖK-avtalet.

§ 7 Lägsta löner

Punkt 1

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år har höjts och ska från och med 2026-01-01 uppgå till lägst 23 638 kronor.

Punkt 2

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning har höjts och ska från och med 2026-01-01 uppgå till lägst 25 798 kronor.

Ny § 8 Tidplan för kommande löneöversyn

Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. När arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också möjligheten att nå samförstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen. Det gäller såväl lönepolitisk inriktning som tidplan för genomförande.

Löneavtalet anger att resultatet av löneöversynen gäller från och med den 1 april. För att ny lön ska kunna utbetalas i så nära anslutning till löneöversynstidpunkten som möjligt behöver den lokala löneöversynsprocessen bygga på en realistisk tidplan och omhänderta olika steg i processen. Det innefattar avstämningar med arbetstagarorganisationerna likväl som andra givna lokala förutsättningar.

Av olika anledningar kan en lokal löneöversynsprocess dra ut på tiden. I samtal och planering inför nästkommande löneöversyn får parterna möjlighet att identifiera möjliga justeringar i processen som kan bidra till en snabbare process. En sådan justering skulle kunna innebära anpassningar av tidpunkter för lokala partssamtal i relation till andra beslutsprocesser hos arbetsgivaren som parterna inte ensamt förfogar över (t.ex. den lokala budgetprocessen). Dessa samtal kan samordnas för att äga rum mellan parterna inom ramen för befintliga mötes- eller samverkansforum, eller föranleda nya sådana.

Särskild lönebestämmelse gällande löneöversyn 2026, bilaga 1a

Inledning

Den 4 april enades parterna om en förenklad tillfällig löneöversynsprocess för 2026, *Särskilda lönebestämmelser gällande löneöversyn 2026*. Syftet med bilaga 1 a) är att förenkla 2026 års löneöversynsprocess.

Löneavtalet, bilaga 1, §§ 1, 3, 4, 5 och 8 gäller i sin helhet, undantagna är §§ 2, 6 och 7, som ersätts av följande bestämmelser i denna bilaga 1 a).

Denna redogörelsetext omfattar en genomgång av samtliga bestämmelser i bilaga 1a).

§ 1 Löneöversyn

Utrymme vid löneöversyn

Punkt 1

För 2026 utgörs utrymmet av 915 kronor. Individgarantin i punkt 6 ska räknas av utrymmet.

Anmärkning 2 till punkt 1

Beräkning av utrymmet beskriver det förhandlingstekniska sättet att beräkna utfästelsen av pengar till löneökningar.

Enligt löneavtalet utgörs underlaget för beräkningar av summan av arbetstagarorganisationens samtliga medlemmar som vid tillfället är tillsvidareanställda hos arbetsgivaren, med fast kontant månadslön. I parternas definition av fast kontant månadslön ingår även fasta kontanta lönetillägg enligt AB § 16 mom. 1.

Anmärkning 2, i punkt 1 i bilaga 1a § 1, Utrymme vid löneöversyn.

Anmärkningen innebär att arbetstagarorganisationens medlemmar som fått en ny anställning och ny lön inom sex månader före *löneöversynstidpunkten* undantas i beräkning av utrymmet.

Löneöversynstidpunkten är den tidpunkt som anges i bilaga 1a § 1, punkt 4 (normalt sett 1 april).

Att löneöversynstidpunkten valts istället för löneöversynstillfället kommer sig av det faktum att löneöversynstillfället vissa år kan ligga sent i tiden av olika anledningar. Redan lönesatta medarbetares löner kan endast undantas från denna beräkning i de fall både ny anställning och ny lön erhållits, och att det tydligt framgår av anställningsavtalet.

Fördelning

Punkt 2

Punkten är en hänvisning till hur fördelningen av utrymmet ska ske.

Inför löneöversyn

Punkt 3

Punkten beskriver att arbetsgivaren ska informera arbetstagarorganisationen om hur arbetsgivaren avser att genomföra löneöversynsprocessen för 2026. Syftet med informationen är att redogöra för arbetsgivarens tidplanen samt att tydliggöra de olika stegen i löneöversynen. Arbetsgivaren bör möjliggöra en dialog kring den lämnade informationen. Det är inte en förhandling om hur processen ska genomföras.

Punkt 4

Punkten beskriver att arbetsgivaren ensidigt förfogar över utrymmet som ligger utöver individgarantin. Lönen sätts med beaktande av grundläggande löneprinciper i löneavtalet, bilaga 1 till HÖK 25. Arbetsgivaren väljer själv på vilket sätt den nya lönen ska meddelas till berörd arbetstagarare.

Individgaranti

Punkt 6.

Punkten anger att individgarantin är oförändrad i jämförelse med löneöversyn 2025, samt hur utrymmet ska beräknas.

Individgarantin utgår med 600 kronor fr. o. m. 2026-04-01. Individgarantin innebär att varje månadsavlönade medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd garanteras en löneökning om 600 kronor. Beloppet för individgarantin avräknas från utrymmet enligt punkt 1, *Utrymme*, enligt följande:

För 2026 gäller:

915 kronor x antal månadsansavlönade tillsvidareanställda arbetstagarare som är medlemmar i Kommunal – 600 kronor x antal månadsavlönade tillsvidareanställda arbetstagarare som är medlemmar i Kommunal = 315 kronor x antal månadsavlönade tillsvidareanställda arbetstagarare som är medlemmar i Kommunal återstår att fördelas individuellt och differentierat.

Individgarantin ska betalas ut senast den 30 juni 2026.

Anmärkning 1

Anmärkningen beskriver att för att en arbetstagare ska kunna undantas från individgarantin krävs att en handlingsplan, (*se bilaga 5 Centrala parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning*), är upprättad. Handlingsplanen ska vara upprättad innan löneöversynstillfället för att arbetsgivaren ska kunna undanta arbetstagaren från individgarantin. Har ingen handlingsplan upprättats har arbetstagaren rätt till individgarantin.

Anmärkning 2

Anmärkningen beskriver att som en konsekvens av att arbetstagaren som nyanställts och fått ny lön inte ingår i lönesumman för beräkning av utrymmet så erhåller arbetstagaren inte heller någon individgaranti.

Avstämning

Punkt 7

Avstämningen är det tillfälle när arbetsgivaren meddelar sitt samlade förslag till ny lön på individnivå till arbetstagarorganisationen. Syftet är att säkerställa att arbetstagarorganisationens utrymme har uppnåtts på kollektiv nivå. Det är inte ett tillfälle för arbetstagarorganisationen att överpröva enskilda chefers bedömning för lönesättning på individnivå. Avstämningen ska ske inom 2 veckor efter att arbetsgivaren meddelat förslag till ny lön om inte annat överenskoms mellan lokala parter. Avstämningen är ingen förhandling.

§ 2 Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen i bilaga 1, löneavtalet till HÖK 25 ersätts av denna bestämmelse.

Punkt 1

Innebär att central part har möjlighet att påkalla central förhandling endast då utrymmet inte lagts ut. En sådan central förhandling ska påkallas senast 4 veckor från det att lokala parter avslutat sin avstämning.

Punkt 2

Punkten beskriver hur en central förhandling där frågan avslutas i oenighet regleras och formerna för hur den slutligen kan avgöras i skiljenämnd.

§ 3 Lägsta löner

Punkt 1

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år har höjts och ska från och med 2027-01-01 uppgå till lägst 24 676 kronor.

Punkt 2

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning har höjts och ska från och med 2027-01-01 uppgå till lägst 26 572 kronor.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Anteckningar till AB

Numreringen i avsnittet har följdändrats med anledning av att nya punkter tillförts.

Arbetstid

Ny punkt 2

Arbetsgivare inom kommunal omsorg och prehospital sjukvård (ambulans) ges möjlighet att fatta beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt istället för ett fast dygnsbryt. Kommunal omsorg innefattar äldreomsorg, funktionshinderområdet, barnsomsorg och HVB-verksamhet.

Ett flytande dygnsbryt innebär att en 24-timmarsperiod inleds när ett ordinarie arbetspass påbörjas. Om arbetspass och jourpass är förlagda i direkt anslutning till varandra påbörjas ingen ny 24-timmarsperiod när arbetspasset övergår till ett jourpass eller omvänt.

Enligt huvudregeln behöver varje 24-timmarsperiod innehålla 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Efter 11 timmars dygnsvila kan ny 24-timmarsperiod starta genom att nytt arbetspass påbörjas.

Eventuellt arbete eller jour som föranletts av en oförutsedd händelse i anslutning till arbetet eller under beredskap innebär däremot inte att en ny 24-timmarsperiode inleds.

Tidpunkterna för dygnsbryt framgår i samband med att schema där arbetstid och viloperioder meddelas arbetstagaren.

Tillämpning av flytande dygnsbryt påverkar inte Allmänna Bestämmelsers regler vid löneberäkning av arbetspass som sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) eller frånvaroberäkning såsom semester, sjukdom mm. (kalenderdag).

Exempel 1

Måndag

Arbete kl. 14.00-22.00

24-timmarsperioden inleds måndag kl. 14.00 och löper till tisdag kl. 14.00.

Klockan 9.00 på tisdag har arbetstagaren vilat i 11 timmar.

Tisdag

Arbete kl. 12.00-19.00 (inleds under pågående 24-timmarsperiod).

Ny 24-timmarsperiod inleds tisdag kl. 12.00 och löper till onsdag kl. 12.00.

Klockan 06.00 på onsdagen har arbetstagaren vilat i 11 timmar. Nytt arbete är möjligt att förläggas från kl. 06.00.

Tillämpning av undantag enligt AB § 13 mom. 8 a.

Vid tillämpning av undantaget kan vilan i exemplet ovan under måndagen förläggas fram till kl. 07.00 på tisdagen och nytt arbete kan då påbörjas.

Tillämpning av undantag enligt AB § 13 mom. 5, stycke 5

Vid tillämpning av flytande dygnsbryt kan ovanstående undantag tillämpas men begränsningen av arbetstidens längd utgår då från klockslaget då arbetspasset börjar.

Exempel 2

Fredag

Arbete/jour fredag kl. 18.00 – lördag kl. 14.00 (20 timmar)

24-timmarsperioden börjar på fredag kl. 18.00 och slutar på lördag kl. 18.00.

Dygnsvilan blir 4 timmar. Kompenserande vila (den efterföljande vilan) om totalt 20 timmar ska läggas ut i direkt anslutning till avslutat arbete/jour.

Arbetstagaren har fått sin kompenserande vila kl. 10.00 på söndagen. Därefter kan nytt arbete påbörjas.

Mellanliggande tid

Efter sista arbetspasset innan längre ledighet förläggs 11 timmars dygnsvila inom 24-timmarsperioden. Resterande tid är odefinierad vila (om det inte är

veckovila). Ny 24-timmarsperiod uppstår när arbetstagare efter ledigheten påbörjar ett nytt arbetspass.

Avvikelse från dygnsvila enligt § 13

De möjligheter att avvika från dygnsvila som finns i § 13 omfattar även arbetstagare med flytande dygnsbryt. Parterna har inte avsett att begränsa möjligheten till avvikelser för denna grupp. Däremot kan flytande dygnsbryt innebära att förläggning enligt regleringarna i AB som utgår ifrån ett fast dygnsbryt påverkar dygnsvila på ett annat sätt, exempelvis vid undantag från alternering av vila och arbete. Konsekvensen blir då att en arbetstagares dygnsvila i undantagsfall förkortas till som lägst 4 timmar vid förläggning av jour i kombination med ordinarie arbetstid. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Särskilt vid tillämpning av flytande dygnsbryt inom kommunal omsorg och ambulans

När flytande dygnsbryt tillämpas inom kommunal omsorg och ambulans gäller följande:

- Arbetspass får i normalfallet inte vara kortare än 6 timmar, inklusive rast. För arbetspass som är totalt 6 timmar långa behöver rast inte förläggas.
- Ordinarie arbetstid får ej påbörjas från och med klockan 00.00 till klockan 05.00.
- Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 2,315 fridagar i genomsnitt per vecka. Fridagarna kan även fortsatt förläggas till beräkningsperioden men kan också förläggas under en alternativ period som kan löpa upp till 20 veckor.

Exempel 3

Ordinarie arbetstid förläggs till en beräkningsperiod om 8 veckor. Arbetsgivaren kan istället för att säkerställa $2,315 \times 8 = 19$ fridagar under beräkningsperioden lägga samma två beräkningsperioder under vilka fridagarna tillförsäkras och istället säkerställa att 37 fridagar förläggs under 16 veckor.

Sedvanliga avrundningsregler tillämpas vid tillämpning av denna reglering.

Arbetspassets minsta längd

Begränsningen av minsta längd på ett arbetspass gäller för såväl heltids- som deltidsanställda arbetstagare. För arbetstagare som är partiellt tjänstledig

omfattar regeln bara förläggning av den ordinarie sysselsättningsgraden, dvs innan den partiella frånvaron har påförts schemat.

Exempel 4

En arbetstagare arbetar heltid med ordinarie arbetspass på 8 timmar om dagen. Arbetstagaren ansöker om studieledighet på halvtid förlagd till samtliga dagar. Arbetspassen blir då 4 timmar om dagen vilket inte begränsas av denna bestämmelse.

Den minsta längden på arbetspass avser planerad ordinarie arbetstid. Längden på arbetspass kan därmed understiga 6 timmar om arbetet föranleds av en oförutsedd händelse.

Parterna är vidare överens om att rast inte behöver förläggas för arbetspass som är upp till 6 timmar långa, detta är en avvikelse från arbetstidslagen. Arbetsgivare kan dock välja att förlägga rast för pass som är sex timmar, längden på passet blir då 6 timmar från passets början till passets slut.

Inför ett beslut om att tillämpa flytande dygnsbryt genomförs en förhandling enligt 11 § MBL, där även frågor som rör den planerade bemanningsstrukturen omfattas.

Arbetsgivare som avser att fatta beslut om att inte längre tillämpa flytande dygnsbryt ska meddela berörd lokal arbetstagarorganisation innan sådan beslut fattas.

Punkt 3

Bestämmelsen har omformulerats avseende fridagar vad gäller antal och möjlig förläggning. Arbetstagare som jobbar enligt kriterierna för att omfattas av bestämmelsen tillförsäkras nu 2,25 fridagar i genomsnitt per vecka. Fridagarna kan även fortsatt förläggas till beräkningsperioden men kan också förläggas under en alternativ period som kan löpa upp till 20 veckor.

Exempel 1

Ordinarie arbetstid förläggs till en beräkningsperiod om 8 veckor. Arbetsgivaren kan istället för att säkerställa $2,25 \times 8 = 18$ fridagar under beräkningsperioden lägga samman två beräkningsperioder under vilka fridagarna tillförsäkras och istället säkerställa att 36 fridagar förläggs under 16 veckor.

Sedvanliga avrundningsregler tillämpas vid tillämpning av denna reglering.

Arbetsgivare som tillämpar annan period än beräkningsperioden vid förläggning av fridagar behöver fastställa längd och förläggning av perioden.

Det är inte parternas avsikt att arbetsgivare ska tillämpa en kortare period än beräkningsperioden vid beräkning av fridagar.

Reglerna om veckovila påverkas inte av denna reglering vilket innebär att veckovila fortsatt förläggs enligt gällande regelverk. Det är enbart de överstigande fridagarna som omfattas av en större flexibilitet avseende förläggning.

Bestämmelsen börjar tillämpas på scheman som förläggs från och med 1 april 2025. Parterna är eniga om att den förändrade regleringen inte ska medföra att semesterplaneringen och långt gången förläggning av schema under huvudsemesterperioden behöver göras om. Bestämmelsen om fridagar börjar tillämpas i nya schema senast 1 september 2025.

Arbetstagare som inte har tillförsäkrats 2,25 fridagar under perioden 1 april till 31 augusti tillförsäkras utebliven fridag som ska förläggas i schema senast 31 december 2025. Om det rör sig om fler än en fridag förläggs överskjutande fridag i schema senast 31 mars 2026.

Punkt 5

En ny punkt har tillförts som innebär att det är möjligt för arbetsgivare inom räddningstjänstens verksamhetsområde samt prehospital akutsjukvård (ambulansen) att byta rast mot måltidsuppehåll i vissa fall. Måltidsuppehåll kan tillämpas på arbetstagare vid tjänstgöring i utryckningsorganisation. Regleringen avser planerad förläggning av måltidsuppehåll i ordinarie schema.

För att kunna byta rast mot måltidsuppehåll behöver det finnas särskilda skäl som ska motiveras tydligt. Bedömningen av särskilda skäl motsvarar den bedömning som görs inför undantag från förläggning av 11 timmars dygnsvila enligt § 13 mom. 8a). I bedömningen ska det göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till skydd och möjligheterna att säkra bemanningen. Arbetsgivaren ska först pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet, exempelvis genom tillfällig förstärkning av bemanningen.

Förläggs måltidsuppehåll enligt detta moment ska kompenserande vila förläggas. I första hand förläggs den kompenserande vilan samma dag, och är en följd av att måltidsuppehållet räknas som arbetstid.

Exempel 1

Arbetstagaren ska arbeta 8 timmar (kl. 8 - 17) en dag då måltidsuppehåll behöver förläggas. Den timmen som skulle ha varit rast räknas då som

arbetstid och arbetspasset förläggs därför istället kl. 8-16. Kompenserande vila för måltidsuppehållet har då förlagts.

I verksamheter som kräver ständig förläggning av måltidsuppehåll, saknas det av naturliga skäl arbetspass med rast att jämföra med. Arbetstiden och arbetet förläggs då alltid med beaktan av att rast utbyts mot måltidsuppehåll. Vid längre arbetspass är det därför av extra stor vikt att måltidsuppehållen är tillräckligt långa för att arbetstagaren kan äta sin mat i lämplig miljö och med förhållanden som medför möjlighet till avkoppling och vila.

Om det finns objektiva skäl kan arbetsgivaren besluta om att skjuta på den kompenserande vilan. Bedömningen av om det finns objektiva skäl är motsvarande bedömning som görs avseende förläggning av kompenserande vila vid avvikelse från dygnsvila. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras.

Finner arbetsgivaren att det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga kompenserande vila så som beskrivs ovan, exempelvis för att det enbart ligger 11 h mellan passen som utgör dygnsvila och arbetsgivaren inte bedömer att möjlighet finns att genom andra rimliga åtgärder möjliggöra kompenserande vila i direkt anslutning till arbetspasset, eller att det inte finns en i förväg bestämd arbetstid med rast att jämföra med, förläggs den kompenserande vilan sammanhängande med veckovilan.

Exempel 2

Under en vecka förläggs fyra ordinarie arbetspass. Under dem har måltidsuppehåll förlagts med fyra timmar, kompenserande vila har inte kunnat förläggas i direkt anslutning till de aktuella arbetspassen. De fyra timmarna förläggs sammanhängande i direkt anslutning till efterföljande veckovila. Eftersom detta görs i samband med förläggning av ordinarie arbetstid planeras vilan in i det ordinarie schemat.

Den kompenserande vilan behöver inte innebära att den totala mängden ordinarie arbetstid minskar under perioden.

För arbetstagare som genom lokal tillämpning har kortare arbetstid för att kompensera den uteblivna rasten omfattas inte av denna reglering avseende kompenserande vila.

Innan arbetsgivare fattar beslut om att byta rast mot måltidsuppehåll ska en konsekvensanalys av arbetsmiljön göras och berörd arbetstagarorganisation underrättas.

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

Punkt 11

Tidigare punkten 11 avseende semesteravvikelse för akutsjukhus som är medlemmar i Sobona har strukits ut. Regleringen har flyttats till AB § 27 mom. 21 a).

För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller

Punkt 14 och 15

Punkter angående uppsägningstider för akutsjukhus anslutna till Sobona samt Sobonas övriga medlemmar har strukits ut. Regleringen har flyttats in i § 33 mom. 1 a) och 1 b). Det innebär ingen förändring i sak utan akutsjukhus som är medlemmar i Sobona ska även fortsatt tillämpa mom. 1a). Övriga medlemmar i Sobona kan även fortsatt fatta beslut om tillämpningen av uppsägningstiderna i mom. 1a).

Bilaga J

Punkt 16

Punkten har strukits ut. Avvikelsemöjligheterna gällande planerade insatser omhändertas i Bilaga J och innebär därför inte en förändring i sak.

Övriga anteckningar

Numreringen i avsnittet har följdändrats med anledning av ny punkt 1.

Heltidsresan

Ny punkt 1

SKR och Kommunal driver sedan 2016 det partsgemensamma utvecklingsprojektet Heltidsresan för att heltidsarbete ska bli norm i välfärdens kvinnodominerade yrken.

Målet är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning, att deltidsanställda medarbetare ska arbeta fler timmar och att heltidsarbete ska bli norm.

Centrala parter är överens om att fortsätta arbetet med Heltidsresan. Den nya inriktningen kommer att vara hållbar heltidsorganisation och förutsägbar arbetstidsförläggning. Arbetet löper från och med 2025-04-01 till och med 2028-03-31, med option om att förlänga arbetet till 2030-03-31.

Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka

Punkt 15

Tillägg för heltidsanställd arbetstagare inom räddningstjänsten räknas upp med märket och utges med 2 136 kronor per månad fr.o.m. 2025-04-01 och 2 200 kronor per månad, fr. o. m. 2026-04-01, under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Centrala protokollsanteckningar bilaga 4 binder inte lokala parter.

Anteckningar till löneavtal

Principöverenskommelse gällande nytt löneavtal

Ny punkt 5

Centrala parter har i de senaste avtalsrörelserna förhandlat om förändringar i Löneavtalet bilaga 1. I senaste avtalsrörelsen och HÖK 24 träffade parterna en avsiktsförklaring om att se över och utreda förutsättningarna för ett nytt eller uppdaterat löneavtal. I avtalsförhandlingarna 2025 har centrala parter enats om en principöverenskommelse gällande att konstruera ett nytt löneavtal. Parterna är överens om att tillsätta ett projekt för arbetet med det nya löneavtalet. Projektiden löper från och med 1 april 2025 till och med 31 mars 2027. Det nya löneavtalet träder i kraft 1 april 2028.

Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

Punkt 5

Punkten stryks då arbetet slutförts

Anteckningar till AB

Nämnd arbetstid

Punkt 2 c

Centrala parter har i en särskild överenskommelse enats om förändringar i Arbetstidsnämndens funktion och förändrat förfarande vid avvikelser från

Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Centrala parter arbetsnämnd inrättades 2022 i samband med ändringar i regelverket om dygnsvila i Allmänna bestämmelser. Nämndens syfte är att pröva övergripande och principiella frågor och tolkningar av de förändrade arbetstidsbestämmelserna och lämna rekommendation till parterna efter prövning. I samband med att tilläggsöverenskommelsen om dispens tecknades 2023 utökades nämndens uppdrag till att även pröva ärenden som rör dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

Under tiden sedan 2023 har nämnden prövat dispensansökningar utifrån tilläggsöverenskommelsen i sådan utsträckning att en praxis har etablerats. Den nya överenskommelsen innebär att det särskilda dispensförfarandet enligt tilläggsöverenskommelsen om dispens fasas ut och upphör den 1 januari 2027. Centrala parter ska enas om ny avtalsreglering som ska tas in i Allmänna Bestämmelser med giltighet från den från den 1 januari 2027. Den nya överenskommelsen innebär att nämnden får ett nytt uppdrag att kontrollera efterlevnaden av fattade beslut om avvikelser från dygnsvila samt fortsatt har möjlighet att överpröva arbetsgivares beslut i sådan fråga. Nämnden kommer även fatta beslut om dispens i frågor där praxis saknas.

Ytterligare information kommer att lämnas närmare ikraftträdandet.

Avsiktsförklaring gällande arbetstid

Punkt 6

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Partsgemensam översyn av Bilaga L

Punkt 7

Punkten stryks då arbetet är avslutat.

Medbestämmandelagen

Punkt 3

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 5 mom. 2b).

Punkt 4

Ändring av numrering i hänvisning i AB till § 22 mom.1.

Principöverenskommelse om individuella tidskonton

Ny punkt 6

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton genom omfördelning av befintliga värden i AB.

Utredningen ska vara slutförd senast den 31 juli 2026 såvida parterna inte enas om annat. Arbetet enligt överenskommelsen görs på central nivå.

Principöverenskommelse om översyn av särskilda ersättningar

Ny punkt 7

Centrala parter har kommit överens om att gemensamt genomföra en översyn av de särskilda ersättningarna i AB §§ 20-24. Syftet med ersättningarna är att de ska vara ändamålsenliga i ett verksamhets- och medarbetarperspektiv och därför ska översynen bland annat omfatta beräkningsmodell, konstruktion och fördelning av värden.

Arbetet bedrivs av centrala parter och ska vara slutförd senast den 30 april 2026.

Principöverenskommelse om heltäckande kollektivavtalsreglering om arbetstid

Ny punkt 8

Centrala parter har tecknat en principöverenskommelse om ett gemensamt arbete som innebär att med stöd av arbetstidslagen ersätta den med kollektivavtalade bestämmelser. Syftet är att arbetstidsregleringen inom sektorn ska bli heltäckande, lättöverskådlig, och tillämpbar.

Nuvarande reglerna i ATL ska föras samman med de kollektivavtalade bestämmelserna som finns reglerade i Allmänna bestämmelser (AB 25), i dess bilagor, specialbestämmelser samt i protokollsanteckningar till HÖK.

Parterna ska även förtydliga i vilka delar lokala parter ska kunna träffa lokala kollektivavtal om avvikelser från centrala bestämmelser.

Arbetet ska vara slutförd senast den 30 april 2027 och regelverket ska gälla från och med den 1 januari 2028.

Avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet

Ny punkt 9

Det har tillförts en central protokollsanteckning om en avsiktsförklaring om samlad arbetstidsreglering inom räddningstjänstens heltidsverksamhet.

Övriga anteckningar

Numreringen i avsnittet har följdändrats.

Heltidsresan

Punkt 4

Punkten utgår. Det fortsatta arbetet med Heltidsresan beskrivs i bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar punkt 1.

Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

Ny punkt 4

Parterna har enats om en fortsättning av avsiktsförklaring om kompetensförsörjning i välfärden med delvis annat innehåll till följd av en höjd ambition mellan parterna att få till en trepartsdialog med regeringen rörande EU-relaterade arbetsmarknadsfrågor.

Partsgemensamma arbeten för kompetensförsörjning inom räddningstjänst

Ny punkt 6

Centrala parter har enats om ett partsgemensamt arbete för att hitta fler vägar in och i räddningstjänsten och tydliggöra möjligheterna att stärka kompetensen.

Partsgemensam översyn av arbetstidsregler med mera inom räddningstjänsten

Punkt 7

Punkten stryks då arbetet avslutats.

Partsgemensamt arbete om att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet

Ny punkt 7

Parterna är överens om ett gemensamt initiativ i syfte att stärka den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet.

Prolongation av "Tillfällig överenskommelse om avvikelser från dygnsvila artikel 3, Direktiv 2003/88/EU i samband med särskild övning, allmänna val och nationella folkomröstningar samt insatser för nationell och regional beredskapsfunktion

Ny punkt 8

Punkten beskriver att den tillfälliga överenskommelsen mellan centrala parter prolongerades till och med 2027-03-31.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 5

Ny rubrik och skrivning ersätter tidigare avsnitt avseende "Lönesättning för äldre arbetstagare"

Karriär- och löneutveckling över tid

Parterna har uppdaterat skrivningen för att bättre spegla vikten av tillvaratagande av erfarenhet och kompetens genom hela yrkeslivet.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 25, bilaga 6 och bilaga 6 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 25 och rekommendation om att träffa ny LOK 25.

Med anledning av att en ny § 3 införts i förhandlingsprotokollet har följdändring gjorts i bilaga 6 § 1 punkt 1, respektive i bilaga 6a § 1, vilka beskriver att även förhandlingsprotokollet § 3 ingår i LOK 25.