

Redogörelsetext för nyheter och förändringar i Branschöverenskommelse (BÖK) Energi

Inledning

Den 10 april 2025 tecknade Sobona ny Branschöverenskommelse (BÖK) Energi, med ingående parter; Kommunal, Seko, AkademikerAlliansen samt Allmän kommunal verksamhet (AKV). Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i avtalet inklusive samtliga protokollsanteckningar och Branschbestämmelser (BB).

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Ett förtydligande om att bilaga 4 (Centrala protokollsanteckningar) samt bilaga 5 (Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning) inte binder medlem i Sobona.

§ 6 Giltighet och uppsägning

BÖK Energi gäller för AkademikerAlliansen, AKV, Seko och Kommunal från 2025-04-01 till 2027-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.

Löneavtal, Bilaga 1

§ 2 Lokal löneöversyn

Parterna har enats om att förtydliga bestämmelsens första stycke. Skrivningen innebär att lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera löneöversynsprocessen på annat sätt lokalt. Det är dock i en sådan överenskommelse inte möjligt att frånga de grundläggande principerna i §1.

Ny rubrik Inledande av löneöversyn

Det har tillförts ett nytt stycke som anger att löneöversyn bör påbörjas så tidigt som möjligt i syfte att löneutbetalning ska kunna ske i så nära anslutning som

möjligt till 1 april. Arbetsgivaren ska därför senast under mars månad kalla till det inledande steget i löneöversynen, om inte annat överenskommits lokalt. Om så inte sker kan arbetstagarorganisationen begära central konsultation enligt § 4. Arbetsgivaren kan naturligtvis med fördel påbörja löneöversyn ännu tidigare om så är möjligt beroende på hur de lokala förutsättningarna och tidsplanen ser ut.

Överläggning

Det har tillkommit ett tredje stycke under rubriken överläggning som pekar på att bilaga 5 "Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning" är avsedd att användas som vägledning och stöd i den lokala löneprocessen.

Det har tillförts en mening till fjärde stycket under rubriken *Överläggning*. Vid tillämpning av förhandlingsmodellen ska innehållet i överläggningen hanteras vid förhandlingen. Arbetsgivaren har således inte någon skyldighet att kalla till en separat överläggning med lokal part som tillämpar förhandlingsmodellen.

Ny rubrik Dialog chef medarbetare

Tidigare rubrik *Dialogmodell* har ändrats. Stycket under rubriken har förtydligats. Chef och medarbetare ska utifrån verksamhetens mål föra en dialog om medarbetarens prestation. Samtalet ska tydligt koppla lönen till individuella resultat, lönekriterier och lönestruktur. Lönesättande chef ska också lämna förslag på ny lön och ge medarbetaren en motivering till denna.

Ny § 3 Tidsplan för kommande löneöversyn

Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. När du som 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 tidsplan 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 tidsplan och omhänderta olika steg i processen.

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.

Särskilda lönebestämmelser, Bilaga 1 a

AkademikerAlliansen och AKV

§ 1 Löneöversyn

Utrymme vid löneöversyn

Med såväl AkademikerAlliansen som AKV är den särskilda lönebestämmelsen utan angiven nivå och saknar således garanterat utfall.

Punkt 1 ny anmärkning, *Avräkning vid löneöversyn 2025*

En anmärkning har tillförts där du som arbetsgivare ska göra en avräkning lokalt med anledning av 9 timmar utökad arbetstidsförkortning (ATK). 0,5 % ska räknas av från det budgeterade lokala löneutrymmet eftersom det inte finns någon central angiven nivå. Det gäller alla arbetsgivare som följer BÖK Energi. Vid tillämpning av dialogmodell chef medarbetare konstateras det på avstämningen i efterhand hur lönerna fördelats utifrån den lokala analysen och verksamhetsbehov.

Exempel 1

Arbetsgivare har planerat löneökningar med 3,4 %. 0,5 % ska då räknas av vilket innebär att 2,9 % fördelas individuellt och differentierat.

Notera att det också finns en avräkning lokalt i anmärkningen i punkt 2. I 2024 års avtal beslutades att en extra pensionsavsättning på 0,5 % ska införas till AKAP-KR-pensionen. Denna avsättning gäller inte för tidigare KFS-medlemmar – för de arbetsgivarna har redan extra pensionsavsättning införts tidigare. Arbetsgivare som tidigare tillhört Pacta eller blivit medlem i Sobona efter 2018, kunde 2024 välja att göra en avräkning i samband med 2024 års löneöversyn eller vänta till 1 april 2025. Om avräkningen gjordes 2025 behövs ingen ny avräkning 2025. Om avräkningen ska göras 2025 ska 0,2 % räknas av från varje berörd medarbetares löneökning.

Exempel 2

Arbetsgivare avser öka lönen för en medarbetare med 3,1 %. 0,2 % räknas av och den faktiska ökningen blir då 2,9 %.

Den extra pensionsavsättningen gäller **inte** anställda som har KAP-KL eller äldre pensionsavtal (PA-KFS) och ska därmed inte heller avräknas från arbetstagare med dessa pensionsplaner eller annan förmånsbestämd pension.

För vissa arbetsgivare gäller således båda avräkningarna (0,5 % för ATK och 0,2 % för pension) för löneöversyn 2025. Som arbetsgivare kan man, om man vill, komma överens med facklig organisation om att dela upp avräkningarna – till exempel göra en del 2025 och resten 2026.

Ny punkt 3 om Ingen eller ringa löneutveckling (gäller endast AKV)

En ny punkt 3 har tillförts AKV:s särskilda lönebestämmelser som anger att för arbetstagare som får ingen eller ringa löneutveckling ska en handlingsplan upprättas.

§ 2 Övrigt

Ny punkt 3 Chefens roll

Punkten belyser chefens betydelse i den lokala lönebildningsprocessen. Chefers förutsättningar och roll som arbetsgivarens företrädare är särskilt viktiga i ett löneavtal som bygger på individuell och differentierad lönesättning.

Kommunal och Seko

§ 1 Löneöversyn

Utrymme vid löneöversyn

Ett utrymme har införts för 2025 om 2,9 %. Ett så kallat knä har införts vilken innebär att vid beräkning av utrymmet ska den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare vara 29 100 kronor.

Ett utrymme har införts för 2026 om 3,0 %. Ett så kallat knä har införts vilken innebär att vid beräkning av utrymmet ska den lägsta månadslönesumman för heltidsarbetande arbetstagare vara 30 089 kronor.

Det har införts en anmärkning under § 1, punkt 2 *Utrymme vid löneöversyn* som innebär att arbetstagare som redan är lönesatta enligt 2025 års nivå inte ska ingå vid beräkningen av löneutrymmet. Det gäller för de medlemmar som har tecknat anställningsavtal med ny lön 1 januari 2025 och framåt för löneöversyn 2025 och från 1 januari 2026 och framåt för löneöversyn 2026. För att undantaget ska gälla måste det framgå tydligt i anställningsavtalet att ny lön avser 2025 års respektive 2026 års nivå.

Så här beräknar du utrymmet:

Varje medlem som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till det fastställda utrymmet. Nylönesatta enligt ovan ingår inte i beräkningsutrymmet. För medlemmar som har en lön som understiger knät enligt ovan, ska lönen vid beräkning av utrymmet först räknas upp till knät. För respektive år tas därför lönesumman av de medlemmar som ingår i beräkningsunderlaget och

multiplikeras med det fastställda utrymmet. Detta ska sedan fördelas individuellt och differentierat.

Exempel

Arbetsgivare har åtta medlemmar i löneöversyn 2025 varav en medlem tjänar 27 800. Resterande har en lön på över 29 100. Summan av alla månadslöner inkl. eventuella fasta tillägg räknas ihop. För den arbetstagare som har en månadslön på 27 800 kronor räknas dock lönen som om den vore 29 100 kronor. Lönesumman multiplikeras sedan med 2,9 % för att få fram utrymmet.

§2 Lägsta löner

Lägsta löner har räknats upp från och med 2025-04-01 och från och med 2026-04-01.

Branschbestämmelser, Bilaga 2

§ 6 Utbildning m.m.

Begreppet *fyllnadslön* utgår eftersom denna ersättningsform utgår. Arbetad tid ersätts istället med timlön och semestersättning.

§ 12 Arbetstid

Mom. 2 Regleringen om proportionerlig arbetstid har utgått och ersatts av en kompensationsreglering för arbetstagare som har arbetsskyldighet på vissa lätthelgdagar. Detta har tidigare varit möjligt som en alternativregel. Arbetstagaren har ett arbetstidsmått på 40 timmar i genomsnitt per vecka. För varje lätthelgdag som arbetstagaren har förlagd arbetstid lämnas kompensation med en ledig dag. Den lediga dagen ska förläggas under samma beräkningsperiod som den lätthelgdag som kompensationen avser. Det har också tillkommit en ny anmärkning gällande förläggning av kompenserande ledig dag. Arbetstagarens önskemål om förläggning av ledighet tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav. Vid oenighet är det arbetsgivaren som beslutar om förläggning av den kompensationslediga dagen.

Övergångsbestämmelser

För arbetsgivare som har arbetstagare med arbetstidsmått på 40 timmar i genomsnitt per vecka och som inför verksamhetsåret 2025 fastställt proportionerlig arbetstid för arbetstagarna gäller den nya regleringen från 2026-01-01.

Arbetstagare som t.o.m. 2025-03-31 har anställts på proportionerlig arbetstid behåller denna. Det är från och med 2025-04-01 däremot möjligt att mellan arbetsgivare och sådan arbetstagare överenskomma om att ersätta proportionerlig arbetstid med avtalets nya bestämmelse.

Mom. 6 I c) har antalet timmar allmän övertid som kan återföras höjts från 50 till 70 timmar. För arbetstagare som arbetat allmän övertid under kalenderåret är det nu möjligt att återföra högst 70 timmar allmän övertid om den anställda under kalenderåret tagit ut motsvarande antal timmar övertidskompensation i ledig tid.

Mom. 7 Ett nytt mom. 7 om arbetstidskonto (ATK) har tillkommit. T.o.m. 2025-12-31 regleras ATK fortsatt i en central och lokal protokollsanteckning men flyttas fr.o.m. 2026-01-01 in i § 12. I syfte att göra bestämmelsen mer överskådlig och enklare att tillämpa har den fått en annan disposition. Vissa materiella ändringar har också skett när det gäller villkoren för ATK. Från och med 2026-01-01 gäller följande bestämmelser för ATK. Arbetsgivare som har träffat lokala överenskommelser om annan tillämpning av ATK fortsätter att följa dessa, så länge ingen ny lokal överenskommelse träffas alternativt att den lokala överenskommelsen sägs upp.

Rätt till ATK

Antalet ATK-timmar för heltidsanställd arbetstagare är 63 + 9 timmar per kalenderår. 63 timmar förfogar arbetstagaren över och 9 timmar förfogar arbetsgivaren över. Intjänandet av ATK sker i proportion till hur arbetstagaren arbetar. Det innebär att arbetstagare som påbörjar och/eller avslutar sin anställning under pågående kalenderår tjänar in ATK i proportion till anställningen. Ett kalenderår är 365 dagar förutom vid skottår då det är 366 dagar. Antalet timmar fastställs med två decimaler och avrundas därefter uppåt till närmsta heltal. Timmarna tilldelas i början av året, baserat på en preliminär beräkning och kan användas direkt. De tjänas alltså inte in löpande under året.

Ledighet från arbetet av anledning och omfattning som anges i 17-17 b §§ semesterlagen ligger till grund för intjänandet av ATK.

Arbetstagare som har en anställning som är kortare än tre hela sammanhängande kalendermånader tjänar inte in ATK.

Exempel 1

En arbetstagare är 2026 anställd på heltid fr.o.m. den 1 februari t.o.m. den 30 november. Arbetstagaren tjänar in ATK enligt följande:

ATK som arbetstagaren förfogar över är 53 h ($\frac{303}{365} \times 63 = 52,29$).

ATK som arbetsgivaren förfogar över är 8 h ($\frac{303}{365} \times 9 = 7,47$).

Exempel 2

En arbetstagare anställs tillsvidare på 75 % fr.o.m. den 1 september 2026. Arbetstagaren tjänar in ATK enligt följande:

ATK som arbetstagaren förfogar över är 16 h ($\frac{122}{365} \times 63 \times 0,75 = 15,79$).

ATK som arbetsgivaren förfogar över är 3 h ($\frac{122}{365} \times 9 \times 0,75 = 2,26$).

Exempel 3

En tillsvidareanställd arbetstagare blir sjukskriven fr.om. den 5 mars 2026 och är sjuk resten av året. Arbetstagaren tjänar in ATK enligt följande:

Dagar som arbetstagaren tjänar in ATK för är $1/1 - 4/3 = 63$ dagar + ytterligare 180 dagar som ligger till grund för intjänande av ATK, de 180 dagarna utifrån semesterlagens reglering att sjukdom är semesterlöngrundande i 180 dagar.

ATK som arbetstagaren förfogar över är 42 h ($\frac{243}{365} \times 63 = 41,94$).

ATK som arbetsgivaren förfogar över är 6 h ($\frac{243}{365} \times 9 = 5,99$).

Exempel 4

En heltidsanställd arbetstagare är föräldraledig i olika omfattningar under året. Ingen av ledigheterna är längre semesterlöngrundande enligt semesterlagen och ligger därför inte heller till grund för intjänande av ATK. Arbetstagaren säger under året upp sig och gör sin sista anställningsdag den 30 november 2026. Så här arbetar arbetstagaren under året:

1/1 - 31/3 helt ledig

1/4 - 31/8 arbetar 50%

1/9 - 30/11 arbetar 75 %

ATK som arbetstagaren förfogar över är 25 h.

$(\frac{153}{365} \times 0,50 \times 63) + (\frac{91}{365} \times 0,75 \times 63) = (13,20 + 11,78) = 24,98$

ATK som arbetsgivaren förfogar över är 4 h.

$$\left(\frac{153}{365} \times 0,50 \times 9\right) + \left(\frac{91}{365} \times 0,75 \times 9\right) = (1,89 + 1,68) = 3,57.$$

Exempel 5

En arbetstagare är 2026 anställd fr.o.m. den 14 april t.o.m. den 17 juli. Då anställningen är kortare än 3 hela kalendermånader så tjänas ingen ATK in.

ATK som arbetstagaren förfogar över

Arbetstagare som kvalificerar sig för ATK har rätt att i början av året välja något av följande tre alternativ; antingen att ta ut timmarna i betald ledig tid, få värdet av timmarna avsatt till pension eller utbetalt kontant. Det är inte möjligt att välja flera alternativ under samma kalenderår. Inför ett nytt år är det lämpligt att arbetsgivaren ställer frågan till berörda arbetstagare hur de vill använda sin ATK. Detsamma gäller i samband med nya anställningar som görs under året.

Arbetstagare som valt att ta ut ATK i tid framställer önskemål om önskad förläggning av sina ATK-timmar och dessa förläggs sedan efter överenskommelse med arbetsgivaren.

För arbetstagare som valt att få värdet avsatt till pension görs sådan avsättning senast vid nästföljande års första ordinarie inbetalning enligt tjänstepensionsplan. Arbetstagare som har tjänstepensionsplan Gamla PA-KFS eller KAP-KL har inte rätt att välja avsättning till pension. Sådan arbetstagare har att välja mellan att ta ut timmarna i ledig tid eller få värdet av timmarna utbetalt kontant.

För arbetstagare som väljer att få värdet utbetalt kontant görs sådan utbetalning samtidigt som någon av de ordinarie löneutbetalningarna i början av nästkommande år.

Beräkning av avsättning till pension eller kontant utbetalning

Värdet av de ATK-timmar som kan avsättas till pension eller betalas ut kontant beräknas på den månadslön arbetstagaren hade under december månad året före avsättningen/utbetalningen. Det innebär att en arbetstagare som är anställd i december får värdet av ATK-timmarna beräknade på månadslönen för just den månaden. Om en arbetstagare avslutade sin anställning tidigare under året, till exempel i maj, beräknas värdet i stället på den månadslön som gällde i maj samma år.

För deltidsanställd arbetstagare räknas månadslönen upp till heltid.

Exempel 6

En tillsvidareanställd arbetstagare har varit anställd på heltid hela året 2026, haft en månadslön i december 2026 på 45 000 och har rätt till 63 ATK-timmar. Arbetstagaren har AKAP-KR som tjänstepensionsplan och väljer i början av året avsättning till pension.

$$0,056 \% \times 63 \times 45\,000 \times 12 = 19\,051,20 \text{ kr}$$

Värdet av de 63 timmarna för hela året är 19 051,20 kr och pensionsinbetalningen görs i samband med första ordinarie inbetalning under 2027.

Hade arbetstagaren i exemplet ovan istället valt att få värdet utbetalt kontant hade samma summa betalats ut i samband med någon av de ordinarie löneutbetalningarna i början av året 2027.

ATK som arbetsgivaren förfogar över

Arbetsgivaren förfogar över 9 timmar per heltidsanställd arbetstagare och kalenderår. Arbetsgivaren väljer ensidigt om dessa 9 timmar ska förläggas som ledig tid och/eller om värdet ska avsättas till pension. Arbetsgivaren kan välja att förlägga några timmar som ledig tid och avsätta värdet av resten av timmarna till pension. För det fall arbetsgivaren väljer förläggning av tid så bestämmer denne ensidigt när under året tiden läggs ut, men minst en timmes sammanhängande ledighet måste läggas ut per tillfälle. Arbetsgivaren ska inför varje år informera lokala parter om hur nästkommande års utrymme kommer att hanteras och när ledigheten läggs ut alternativt ersättningen betalas ut.

Arbetstagare som är frånvarande av annan anledning än sjukdom vid det tillfälle arbetsgivaren lägger ut ledigheten, har inte rätt till kompensation för detta. Arbetstagare som under tid då arbetstidsförkortningen läggs ut för sin grupp ändå är i tjänst eller i beredskap ska beredas motsvarande ledighet vid annat tillfälle, timme för timme.

Exempel 7

En arbetstagare är 2026 sjukskriven på heltid fr.o.m. 22 april t.o.m. 30 juni. Arbetsgivaren har valt att förlägga 4 av de 9 ATK-timmarna den 30 april. Arbetstagaren har rätt att få 4 ATK-timmars ledighet förlagt vid annat tillfälle. Arbetsgivaren beslutar hur dessa timmar ska förläggas. Skulle timmarna inte vara möjliga att förlägga så får arbetstagaren därför värdet avsatt till pension.

Exempel 8

Hade arbetstagaren i exemplet ovan istället varit frånvarande av annan orsak än sjukdom den 30 april hade de 4 timmarna som arbetsgivaren valt att förlägga den 30 april ansetts förbrukade.

Exempel 9

En arbetsgivare väljer 2026 att förlägga samtliga 9 ATK-timmarna som ledig tid under våren. En arbetstagare anställs hos arbetsgivaren den 1 december. Gällande de timmar som arbetsgivaren förfogar över så tjänar

arbetstagaren in 1 h ($\frac{31}{365} \times 9 = 0,76$).

Då arbetsgivaren redan har förlagt årets 9 ATK-timmar så får arbetstagaren därför värdet av sin intjänade timme avsatt till pension.

Olika uttag

Arbetsgivare som har olika arbetstagarkategorier med olika möjlighet till ledighet kan tillämpa olika system för olika grupper. Arbetsgivaren har också möjlighet att för hela eller delar av kollektivet fördela utrymmet mellan tid och pensionsavsättning.

Formeln för värdet av de ATK-timmar som arbetsgivaren kan välja att avsätta till pension är

$$0,056 \% \times a \times b \times 12 \times 1,0576$$

a = antal timmar som arbetstagaren kvalificerat sig för

b = arbetstagarens månadslön

Faktorn 1,0576 i formeln är avsedd att kompensera för skillnaden mellan arbetsgivaravgifterna och den särskilda löneskatten på pensioner i syfte att göra avsättningen kostnadsneutral för arbetsgivaren jämfört med kontant utbetalning. Den gäller enbart vid avsättning till pension för de timmar som arbetsgivaren förfogar över. Skulle skattereglerna ändras kommer även formeln för beräkning av belopp för avsättning till pension att ändras.

För arbetsgivare som valt att avsätta värdet till pension görs sådan avsättning senast vid nästföljande års första ordinarie inbetalning enligt tjänstepensionsplan.

För det fall arbetsgivaren väljer att värdet ska avsättas till pension och arbetstagare har någon av pensionsplanerna Gamla PA-KFS eller KAP-KL så betalas värdet istället ut kontant. Sådan utbetalning görs i samband med någon av de ordinarie löneutbetalningarna i början av nästkommande år.

Värdet räknas då fram enligt formeln

$$0,056 \% \times a \times b \times 12$$

a = antal timmar som arbetstagaren kvalificerat sig för

b = arbetstagarens månadslön

Månadslönen är den som arbetstagaren hade den sista anställda månaden under året. För deltidsanställd arbetstagare räknas månadslönen upp till heltid.

Överskjutande timmar

För arbetstagare som valt att ta ut sin intjänade ATK i timmar och som vid årets slut har timmar kvar som inte har förlagts, gäller att värdet av dessa timmar avsätts till pension. Detsamma gäller för arbetstagare som slutar sin anställning under året och har intjänande ATK-timmar kvar. Sådan pensionsavsättning görs senast vid nästföljande års första ordinarie inbetalning enligt tjänstepensionsplan.

Värdet räknas då fram enligt formeln

$$0,056 \% \times a \times b \times 12$$

a = antal timmar som arbetstagaren kvalificerat sig för och som ej tagits ut

b = arbetstagarens månadslön

Månadslönen är den som arbetstagaren hade den sista anställda månaden under året. För deltidsanställd arbetstagare räknas månadslönen upp till heltid.

För arbetstagare som har inestående ATK -timmar och som har någon av pensionsplanerna Gamla PA-KFS eller KAP-KL så betalas värdet istället ut kontant. Sådan utbetalning görs i samband med någon av de ordinarie löneutbetalningarna i början av nästkommande år.

Det finns även möjlighet för arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om att värdet av inestående timmar betalas ut kontant istället för att avsättas till pension.

Återbetalning av ATK

Arbetstagare som under året tagit ut för mycket ATK är återbetalningsskyldig. Det kan t.ex. bero på att arbetstagaren avslutat sin anställning eller har haft frånvaro under året som inte genererat ATK-timmar.

Exempel 10

En arbetstagare säger upp sig under 2026 och avslutar sin anställning den 31 oktober. Månadslönen för oktober månad är 50 000 kr. Arbetstagaren har tidigare under året tagit ut samtliga 63 ATK-timmar i ledig tid och arbetsgivaren har under våren förlagt 9 timmar som ledig tid. Arbetstagaren är återbetalnings-skyldig enligt följande

ATK som arbetstagaren förfogar över: $1/1 - 31/10 = 53$ h

$$\left(-\frac{304}{365} \times 63 = 52,47\right)$$

$$63 - 53 = 10 \text{ h}$$

ATK som arbetsgivaren förfogar över: $1/1 - 31/10 = 8$ h

$$\left(-\frac{304}{365} \times 9 = 7,49\right)$$

$$9 - 8 = 1 \text{ h}$$

ATK som arbetstagaren ska betala tillbaka är värdet av 11 h ($10 + 1$) = 3 333,33 kr ($1/165 \times 50\,000 \times 11$).

Arbetsgivaren tar kontakt med arbetstagaren för att komma överens om hur återbetalning ska ske. Det kan t.ex. ske genom att arbetstagaren gör en inbetalning till arbetsgivaren eller att en överenskommelse görs att beloppet ska dras på lönen. Arbetsgivaren kan inte ensidigt dra av beloppet på lön utan arbetstagarens medgivande.

Kan överenskommelse om återbetalning inte nås mellan arbetsgivare och arbetstagare, så hanteras den uppkomna skulden som en felaktigt utbetald lön. Avtalet Korrigering av preliminär lön med mera är inte tillämpligt.

Lokal avvikelse

Det är möjligt för lokala parter att via ett lokalt kollektivavtal komma överens om andra regler för ATK.

Övergångsbestämmelser

Arbetsgivare som idag har lokalt kollektivavtal gällande ATK bör se över detta inför 2026-01-01 när de nya reglerna träder i kraft.

Redan befintliga lokala kollektivavtal som reglerar ATK och som inte sagts upp gäller fortsatt även efter 2026-01-01.

§ 14 Avlöningsförmåner

Begreppet *fyllnadstid* har strukits ut som en konsekvensändring av att ersättningen fyllnadslön utgår.

§ 16 Beräkning av lön i vissa fall

Mom. 3 En ny anmärkning har tillkommit som innebär att ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret enligt § 24 mom. 3 inte ska beräknas med kvot när dagpenning utges. Sådan ledighet ska i stället anses omfatta ledighetens samtliga kalenderdagar med dagpenning enligt anmärkning 4.

Exempel

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag.
Arbetstagaren är ledig med dagpenning måndag–fredag i en månad med 30 kalenderdagar. Ledigheten omfattar vid beräkning av månadslönen 5,00 kalenderdagar. Månadslönen beräknas därefter enligt mom. 2 och utges med daglönen för 25,00 kalenderdagar. Lön för lördag–söndag efter ledigheten utges därmed av arbetsgivaren.

Vid annan ledighet enligt lagen om totalförsvarsplikt som inte omfattar hel kalendermånad ska ledigheten beräknas enligt mom. 4 (1,40-regeln).

§ 18 Övertid m.m.

Regleringen av vad som gäller när deltidsanställd arbetstagare beordras att arbeta utöver den fastställda arbetstiden utgår vilket innebär att samma ersättning utges som för heltidsanställd.

Mom. 1 Momentets andra stycke har strukits. Det innebär att regleringen om begränsad rätt till övertidsersättning för arbetstagare med funktion som ställföreträdare har utgått. Bestämmelsen gäller för överenskommelse som ingås efter 2025-03-31.

Mom. 3 Momentet utgår i sin helhet.

Därutöver har begreppen heltid, deltid och fyllnadslön strukits och numreringen av mom. 4 och 5 har följdändrats. Till följd av denna ändring stryks begreppet fyllnadslön ut i följande bestämmelser: §§ 14, 19, 22, 24, och 30. Ändringarna gäller från och med 2025-04-01.

§ 20 Jour och beredskap

Protokollsanteckning har flyttats till mom. 4 som innebär att arbetstagaren får behålla beredskapsersättningen när beredskapen bryts för aktivt arbete.

§ 21 Förskjuten arbetstid

I anmärkningen till mom. 2 stryks begreppet *fyllnadslön* eftersom ersättningen utgår.

§ 22 Färdtid

I mom. 3 stryks begreppet *fyllnadslön* eftersom denna ersättningsform utgår.

§ 24 Ledighet för studier och viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Bestämmelsen tillförs reglering om rätt till ledighet och ersättning för viss tjänstgöring inom totalförsvaret. Två nya moment har tillkommit och bestämmelsen har därför även fått ett nytt namn.

Mom 1 Sista meningen i första stycket som anger att deltidsanställda kan medges få fyllnadslön stryks ut efter denna ersättningsform utgår.

Anmälan om ledighet

Mom. 2 Totalförsvaret består av såväl militär verksamhet (militärt försvar) som civil verksamhet (civilt försvar). Momentet tar sikte på all tjänstgöring som sker i en roll inom totalförsvaret som innebär att arbetstagaren behöver vara ledig från sitt arbete. Momentet innebär vare sig en utökning eller en inskränkning av rätten till ledighet som följer av lag och/eller förordning, utan syftar istället till att skapa ett planeringsutrymme för arbetsgivaren vilket även kan underlätta arbetsgivarens möjligheter att bevilja ledighet i fler fall än där det finns en reglerad ledighetsrätt. I dessa fall gör arbetsgivaren en bedömning om ledighet kan beviljas utifrån verksamhetens och totalförsvarets behov.

Arbetstagaren ska enligt momentet lämna in ansökan om ledighet för tjänstgöring senast tre månader innan ledighetens början. För vissa roller inom totalförsvaret finns det lagstiftning som styr arbetstagarens skyldighet att tjänstgöra samt rätten till ledighet från arbetsgivaren. Ibland kan framförhållningen då behöva vara kortare än tre månader.

Om arbetstagaren får besked om sin tjänstgöring med kortare framförhållning än tre månader innan ledighetens början, exempelvis på grund av en sen inkallelse till repetitionsövning, ska arbetstagaren ansöka om ledighet hos arbetsgivaren utan dröjsmål.

Momentet gäller all tjänstgöring i roller inom totalförsvaret, även för kategorier av personal som inte berörs av mom. 3.

Ersättning vid viss tjänstgöring

Mom. 3 Ersättningen i mom. 3 förutsätter att arbetstagaren får dagpenning enligt Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt/Förordning (1995:239) om förmåner till totalförsvarspiktiga, Förordning (1997:147) om förmåner till hemvärnssoldater eller Förordning (1994:523) om förmåner till frivilliga. Formen på ersättningen är en utfyllnadsersättning liknande de som finns vid sjukledighet eller föräldraledighet.

Momentet innebär att en arbetstagare som erhåller dagpenning och har en fast kontant lön som överstiger 83,33 procent av prisbasbeloppet enligt Socialförsäkringsbalken får ett tillägg som tillsammans med högsta belopp för dagpenning ger 90 procent kompensation av lönebortfallet då dagpenning utges.

Arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran styrka att denne får dagpenning.

Exempel

Arbetstagaren är heltidsanställd med arbetstid måndag–fredag. Månadslönen är 51 000 kronor dvs. mer än 83,33 procent av prisbasbeloppet och kalenderdagslönen i en 30-dagarsmånad 1 700 kronor. Ledighet har beviljats från måndag vecka 1 till söndag vecka 2, dvs. 14 dagar.

År 2025 är högsta dagpenningen 1 450 konor per dag.

Månadslön utges för 16 kalenderdagar x 1 700 kr + 27 200 kr

Ersättning (mom. 3)

(1,00 x 1 700 kr x 90 % – 1 450 kr) x 14 + 1 120 kr

28 320 kr

Arbetstagaren får dessutom (14 x 1 450 kr) = 20 300 kronor från Försäkringskassan.

Ersättningen till arbetstagaren är begränsad till högst 60 kalenderdagar per år, där samtliga dagar i ledighetsperioden avräknas.

Momentet är uttömmande gällande när ersättning utges, vilket innebär att momentet endast gäller i samband med att dagpenning från Försäkringskassan utbetalas. Ersättning enligt momentet utges därmed inte i samband med att arbetstagaren uppbär andra ersättningar i samband med tjänstgöring inom totalförsvaret, såsom exempelvis dag ersättning eller lön.

Anmärkningen är exempel på när dagpenning utges.

§ 27 Föräldraledighet

Mom. 5 Det har tillförts ett nytt mom. 5 b) som innebär att reglering om tidsramar för ansökan om föräldraledighet i samband med huvudsemester. Samma reglering gäller nu för samtliga arbetstagarorganisationer. Bestämmelsen innebär att arbetstagare som avser att nyttja sin rätt att vara föräldraledig under huvudsemesterperioden ska anmäla detta till arbetsgivaren senast den 1 april. Syftet är att arbetsgivaren ska få bättre planeringsförutsättningar för beslut om förläggning av huvudsemester för hela arbetsgruppen och därigenom minska risken att behöva ändra beslutad semesterförläggning till följd av tillkommande föräldraledighet.

Om särskilda skäl föreligger kan anmälan göras senare. Med särskilda skäl avses oförutsedda händelser så som exempelvis för tidig födsel, allvarlig sjukdom, förändrade familjeförhållanden, adoptionsbeslut som meddelas med kort varsel eller att arbetstagaren inte har möjlighet att få barnomsorg den aktuella tiden.

Det är enbart när arbetsgivaren, senast den 15 mars, har begärt att arbetstagaren ska anmäla sin föräldraledighet, som kravet kan ställas. I övriga fall gäller mom. 5 a) som innebär att arbetstagaren ska anmäla om föräldraledighet minst 3 månader i förväg.

Momentet gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

§ 29 Uppsägningstider m.m.

Mom. 3 Ett nytt mom. 3 har införts och samma reglering gäller nu för samtliga arbetstagarorganisationer.

Om en arbetstagare är ledig med graviditetspenning på heltid och blir uppsagd på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller, om den tidpunkten är tidigare, skulle ha återgått i arbete enligt sin ansökan om föräldraledighet. Bestämmelsen gäller för ledighet med graviditetspenning från och med den 60:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse och under förutsättning att den anställda har ansökt om föräldraledighet när ledigheten med graviditetspenning inleds.

Exempel 1

Arbetstagaren är ledig med graviditetspenning mellan 15 december 2025 – 30 januari 2026 och har ansökt om föräldraledighet mellan 1 februari – 30 november 2026. Arbetstagaren blir uppsagd pga. arbetsbrist 15 januari

2026 och har 3 månaders uppsägningstid. Uppsägningstiden börjar den 1 december 2026 och anställningen upphör 28 februari 2027.

Eventuell mellanliggande annan ledighet mellan ledigheten med graviditetspenning och efterföljande föräldraledighet påverkar inte den förskjutna perioden.

Exempel 2

Arbetstagaren är ledig med graviditetspenning till och med augusti 2025. Därefter har arbetstagaren ansökt om två veckors komplement och en veckas semester 1 september – 21 september. Från 22 september – 30 mars 2026 har arbetstagaren ansökt om föräldraledighet. Uppsägningstiden börjar inte förrän 1 april 2026.

Det är den första föräldraledighetsperioden som arbetstagaren har rätt att tillgodoräkna sig för uppskjutning av uppsägningstidens start. Om arbetstagaren under föräldraledigheten ansöker om förlängning av föräldraledigheten/ny period så börjar uppsägningstiden när den första föräldraledighetsperioden har löpt ut.

Detta moment blir tillämpligt för uppsägningar som verkställs efter 1 april 2025.

Mom. 9 Det har tillkommit ett nytt moment som innebär avsteg från lagen om anställningsskydd (LAS), vid uppsägning av arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning. Bestämmelsen reglerar att arbetsgivaren inte behöver varsla, överlägga eller förhandla med arbetstagarorganisation inför sådan uppsägning. Arbetsgivaren ska dock precis som tidigare lämna besked direkt till den anställde om att anställningen kommer att upphöra.

Samma reglering gäller nu för samtliga arbetstagarorganisationer.

§ 30 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

I mom. 1a) stryks begreppet *fyllnadslön* eftersom denna ersättningsform utgår.

§ 31 Turordning och företrädesrätt

Vid fastställandet av turordningskretsar i samband med omorganisationer eller driftsinskränkningar som leder till uppsägningar på grund av arbetsbrist ska 22 § LAS tillämpas. Av lagen följer att om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde.

Den nya anmärkningen i mom. 1 innebär att ett avsteg från LAS har gjorts gällande fastställande av turordning. Istället fastställs en gemensam turordning där samtliga kollektivavtalsområden ingår. Oavsett vilket fackförbund en

arbetstagare tillhör eller vad dennes arbetsuppgifter innefattar så ska samtliga arbetstagare vid driftsenheten ingå i samma turordningslista.

Vid företrädesrätt är tillämpningen som tidigare att återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort där arbetstagaren senast var verksam.

Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Exempel

Arbetsgivaren bedriver sin verksamhet på två olika driftsenheter på orten och behöver genomföra en neddragning på den ena driftsenheten. Det fastställs då en turordningslista över samtliga anställda på aktuell driftsenhet oavsett facklig tillhörighet och oavsett befattning.

Arbetstagarorganisationen kan då senast vid förhandlingarna enligt 29 § LAS begära en gemensam turordning för båda driftsenheterna.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Anteckningar till Branschbestämmelse

Utrymme för arbetstidsåtgärder (Gäller t.o.m. 2025-12-31).

Fr.o.m. 2026-01-01 regleras ATK i BB 12 § Arbetstid:

Antalet ATK-timmar som arbetstagaren förfogar över höjs från 54 timmar till 63 timmar. Höjningen med 9 timmar gäller för 2025 och tillfaller arbetstagare som var anställd den 1 april 2025.

Det innebär att arbetstagare som var anställd den 1 januari och dessutom var fortsatt anställd den 1 april har sammanlagt 63 timmar ATK att förfoga över 2025.

Arbetstagare som anställdes efter 1 januari men var anställd den 1 april har 9 timmar ATK att förfoga över 2025.

Arbetstagare som anställs efter den 1 april har 0 timmar ATK att förfoga över under 2025.

Arbetstagare som är deltidsanställd eller partiellt tjänstledig den 1 april får timmar i förhållande till hur mycket denne arbetar vid det tillfället.

För arbetsgivare tillhörande bransch Vatten och Miljö som tillämpar BB Energi med tillhörande bilagor gäller:

Om ytterligare 9 timmar arbetstidsförkortning ska tillföras enligt BB Energi, ska en avräkning på 0,5 procent av löneutrymmet överenskommas med lokala arbetstagarorganisationer.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Branschbestämmelse

Partsgemensamt arbete om individuella tidskonton

Det har tillkommit en ny punkt 1 där centrala parter har kommit överens om att gemensamt utreda förutsättningarna för införande av individuella tidskonton genom omfördelning av befintliga värden i Sobonas branschbestämmelser (BB). Parterna ska även kartlägga befintliga ATK-lösningar i de av Sobonas branschöverenskommelser där sådana finns.

Partsarbetet ska vara slutfört senast den 31 juli 2026 såvida parterna inte enas om annat.

Partsgemensamt arbete om lönesättningsmodell (Gäller Kommunal)

Det har tillkommit en ny punkt 2 där parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syftet att undersöka hur erfarenhet i högre grad kan vägas in som en tydligare faktor vid lönesättningen, där prestation redan utgör en central bedömningsgrund.

Partsgemensamt arbete om informationsutbyte om arbetsgivare

Det har tillkommit en ny punkt 3 som anger att centrala parter ska undersöka möjligheterna till utbyte av information gällande arbetsgivares utträde ur Sobona.

Arbetet ska vara klart senast 2025-12-31.

Övrig central protokollsanteckning

Punkt 1 om statistikavtal har utgått.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lokal lönebildning, Bilaga 5.

Bilagan är avsedd att användas som stöd vid lokala löneöversynen och har inte kollektivavtalsstatus. En förändring har skett enligt nedan:

Tidigare rubrik, Löneutveckling, utgår

Rubrik samt innehåll utgår och ersätts med nedan:

Ny rubrik, Löneutveckling över tid

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

Övrigt

Beloppen i bilaga 6 räknas upp med motsvarande märket.