

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2023-06-01—2025-05-31
Parter:	Arbetsgivarföreningen Fremia Vårdförbundet
Tid och plats:	30 mars, 11, 13, 26 april, 4, 12, 24, 25, 30 maj, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 30 juni, 3 och 4 juli i Fremias lokaler samt via Teams
Närvarande för Fremia:	Per Gradén, Lars-Sture Johansson
Närvarande för Vårdförbundet:	Alma Kastlander

§ 1. Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om ändringar avseende allmänna anställningsvillkor och löner från och med den 1 juni 2023 t o m den 31 maj 2025 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Parternas avtal avseende lönebildning enligt bilaga Löneavtal Vårdförbundet fortsätter gälla med justering av datum och giltighet för ny avtalsperiod.

Rörliga ersättningar höjs den 1 oktober 2023 med 4,1 procent samt 1 oktober 2024 med 3,3 procent (bilaga 4).

§ 2. Delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningsutrymmet avsätta till delpension med 1,0 procent enligt följande fördelning (bilaga 2):

Från 1 juli 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,6 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med ordinarie lönerevisionstidpunkt 2025 avsätts månatligen 0,4 procent till en sammanlagd avsättning om 1,0 procent.

Målsättningen är att delpension vid kommande avtalsförhandlingar följer avsättningen från motsvarande bransch inom Svenskt näringsliv där system med Flexpension har som mål att avsätta 2,0 procent av löneökningsutrymmet vid fullt utbyggt system.

§ 3. Partsarbete - tillämpning av löneavtal och förutsättningar för lokal samverkan

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende tillämpning av löneavtal i verksamheterna. Syftet med arbetsgruppen är att ta fram ett stödmaterial för den lokala lönebildningen; identifiera utvecklingsområden och lyfta fram goda exempel.

Ett särskilt fokus ligger på att ett systematiskt och pedagogiskt stöd för kommunikation av resultatet av lönesamtal tillgängliggörs.

Lokala parter ska också tas i beaktande med utgångspunkt från behovet av en lokal samverkan mellan arbetsgivare och fack.

Arbetsgruppen ska vara pågående under hela avtalsperioden med arbetsmöten. Mötesfrekvensen avgörs av arbetsgruppen för det kommande arbetet. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 4. Partsarbete - Divisorer

Parterna är överens om att i arbetsgrupp utreda möjligheten att införa divisorer för beräkning av beredskapsersättning och OB-ersättningar. En kostnadskalkyl ska redovisas till parterna senast 2023-12-31. Efter detta datum avser parterna att se över olika alternativ till dagens ersättningar i fasta krontal.

§ 5. Partsarbete - Deltidsanställningar

Parterna tillsätter ett utredningsarbete inom AHVO för att partsgemensamt söka reda på orsakerna till deltidanställningar.

Utmaningen att kompetensförsörja hälso-, vård- och omsorgssektorn är redan idag stor. En förändrad demografi med ökade behov samt ökade krav på – och från – medarbetarna medför att frågans betydelse kommer att fortsätta växa. Vi som arbetsmarknadsparter har avgörande roller i att bidra med analyser och åtgärder för vårt avtalsområde.

Det finns en outnyttjad kompetensreserv som skulle kunna komma vården och omsorgen till godo och öka förutsättningarna för en god arbetsmiljö hos medarbetarna.

Att arbeta deltid kan få konsekvenser, inte bara för inkomsten här och nu utan också för den framtida pensionen. Deltidsarbete är betydligt vanligare i kvinnodominerade yrken och sektorer än i manliga. Det är en viktig jämställdhetsfråga att öka förutsättningarna till heltidsarbete.

Parterna har därför bestämt att gemensamt utreda omständigheterna kring deltidarbete, hur förutsättningarna för verksamheter och medarbetare ser ut samt analysera vilka insatser som kan behöva vidtas. Resultatet analyseras och eventuella insatser identifieras för att få fler att vilja/kunna gå upp i sysselsättningsgrad och öka andelen heltidsarbetande. Det handlar bland annat om frågor kring arbetstidens förläggning, arbetsmiljön och möjlighet att förena arbetsliv med ett socialt liv. Goda exempel kan identifieras och spridas till lokala parter.

Arbetet genomförs inom AHVO och ska inledas under hösten 2023 och vara slutfört senast 1 februari 2025.

§ 6. Partsarbete – förskjuten arbetstid i vissa verksamheter

Parterna är överens om att i verksamheter där behov föreligger ska ett arbete genomföras i syfte att stödja lokala parter att teckna avtal avseende förskjuten arbetstid eller att hitta alternativa lösningar.

Arbetet utgår från följande omständigheter om förskjuten arbetstid bedöms vara en lämplig lösning:

Där verksamhetsbehov föreligger ska lokal överenskommelse avseende förskjuten arbetstid kunna ingås.

När medarbetare som arbetar enligt visst schema beordras att arbeta enligt annat schema blir det senast fastställda schemat ordinarie arbetstid. Detsamma gäller om ordinarie arbetstid förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden genom ändrad fridagsförläggning.

Lönertillägg för den arbetstid som förläggs utanför tiderna för det gamla schemat ersätts under tio dagar från tillsägelsedagen.

§ 7. Partsarbete – konsekvensändringar avseende nytt huvudavtal

Parterna genomför ett arbete angående konsekvensändringar utifrån nytt huvudavtal och därvid följande redaktionella förändringar i HVO avtalet mellan parterna. Arbetet ska vara färdigt senast den 1 oktober 2023.

§ 8. Arbetsskor och stödstrumpor

Parterna är överens om att gemensamt ta fram ett förslag på hantering och skattekonsekvenser åt företag som önskar erbjuda medarbetare arbetsskor och stödstrumpor.

§ 9. Arbetsgrupp om dygnsvilobestämmelser

En arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna inom avtalsområdet tillsätts med uppdrag enligt bilaga 3. En första avstämning mellan parterna ska vara klar senast den 15 november 2023 och införandet i kollektivavtalet görs senast 1 september 2024.

§ 10. Överenskommelse om giltighet och fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller under innevarande avtalsperiod för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

Allmänna villkors- och löneavtalet gäller t o m den 31 maj 2025. Därefter löper avtalen med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

§ 11. Förhandlingarna förklaras avslutade
Förhandlingarna förklaras avslutade.

Stockholm 2023-07-04

Vid protokollet

Justeras

Per Gradén

Alma Kastlander

Löneavtal Vårdförbundet

Från och med 1 juni 2023 till den 31 maj
2025 för medlemmar i Vårdförbundet.

Löneavtalet gäller Vårdförbundets medlemmar anställda inom avtalsområdet Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO) och administrativ (kansli-)personal inom avtalsområdet personliga assistenter som är anställda eller har anställts senast den 31 maj 2023, respektive 31 maj för varje avtalsår därefter så länge avtalet gäller mellan parterna.

1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats skall vara att stärka företagets konkurrenskraft. Medarbetarens utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Medarbetarens erfarenhet och kompetens är viktiga faktorer som bidrar både till företagets och kollegors möjlighet att utvecklas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka och möjlighet ges till lönekarriär i yrket över tid.

2. GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNEBILDNINGEN I FÖRETAGEN

2.1

Lönesättning och löneutveckling för medarbetaren sker mot bakgrund av de förhållanden

som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarens bidrag här till.

Lönesättningen skall vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet samt stimulera till att åta sig svårare och mer kvalificerade arbetsuppgifter. Målet är en ökad lönespridning, där en prioritering av särskilt yrkesskickliga ger möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

2.2

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, erfarenhet, särskild yrkesskicklighet samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, erfarenhet, lednings- och samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer skall gälla för kvinnor och män såväl som för yngre och äldre arbetskraft, men där prioriteringen av särskilt yrkesskickliga särskilt ska uppmärksammas.

3. LÖNEPROCESSEN OCH DE LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGARNA

(Praktiska genomförandet)

3.1

För att skapa förutsättningar för att lönen skall uppfattas som rättvis är det viktigt att det finns en väl känd lönepolicy och väl kända lönebildande kriterier att utgå från när företaget bedömer den enskilde medarbetaren. Arbetsgivaren och medarbetare bör därför diskutera fram för verksamheten viktiga lönebildande kriterier och göra dessa väl kända för arbetstagarna. Här ingår även samtal om prioriteringen av särskilt yrkesskickliga samt möjligheten till lönekarriär i yrket över tid.

En tidplan bör upprättas för den lokala löneprocessen. Lönerevisionstidpunkten är den 1 juni respektive avtalsår.

3.2

En bedömning ska ske av varje medarbetares lön genom ett lönesamtal senast den 31 oktober 2023 och därefter senast den 30 april respektive år. Det är av stor vikt att en dialog förs mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2 samt att medarbetares utveckling behandlas i dialogen. Anställda som är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet ska ha en normal löneutveckling i förhållande till övriga anställda.

Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens, erfarenhet, duglighet, särskilda yrkesskicklighet och den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Överenskomna åtgärder bör dokumenteras.

3.3

Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till medarbetaren, motivering till lönen samt besked om huruvida medarbetaren bedömts som särskilt yrkesskicklig. Intentionerna i löneavtalet är att medarbetaren och arbetsgivaren vinnlägger sig om att komma överens om ny lön.

I fall där medarbetaren erhåller ringa eller ingen lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan medarbetaren och arbetsgivaren om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Några individgarantier finns inte i avtalet.

4. FÖRHANDLINGSORDNING

4.1 LOKAL FÖRHANDLING

Lokal förhandling kan begäras av den fackliga organisationen senast tre veckor efter det att lönesamtalet ägt rum. Lokal förhandling får inte avslutas i oenighet innan de centrala parterna medverkat.

4.2 LÖNENÄMNDEN

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i lokal förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att lokal förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Fremia utser två ledamöter och respektive

facklig organisation som omfattas av den centrala förhandlingen två ledamöter. Fremia och respektive organisation som omfattas av tvisten utser vidare en sekreterare var.

Nämnden har att avge utlåtande i tvister, samt om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. Fremia och den fackliga organisation som omfattas av tvisten utser då gemensamt en opartisk ordförande.

4.3 ANSTÄLLNINGSAVTAL OM UNDANTAG FRÅN LÖNEREVISION

Om arbetsgivaren och en medarbetare har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av årets lönerrevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal för berört avtalsår.

5. VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 PENSIONSMEDFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR

Om lönehöjning utges till medarbetare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 ANMÄLAN OM PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Arbetsgivaren skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum, Folksam eller annat pensionsbolag anmäla lönen efter lönehöjning från och med den 1 juni respektive avtalsår.

6. FREDSPLIKT

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Stockholm den 4 juli 2023

Fremia
Per Gradén

Vårdförbundet
Alma Kastlander

Ändringsbilaga HVO fr o m 1 januari 2024 kursiv understruken text = förklarande text i bilagan

§ 2 Anställning

Mom 2 AKADEMIKERFÖRBUNDEN, VISION SAMT VÅRDFÖRBUNDET

Efter punktlistan med anställningsformer:

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall:

- för avtalad visstidsanställning. Företrädesrätt till återanställning gäller inte avtalad visstidsanställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad. Företrädesrätt gäller dock om det i direkt anslutning till varandra ingås flera anställningar som sammantaget är längre än en månad.

En avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en tjänsteman har varit anställd hos arbetsgivaren i en avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

Ny anmärkning utöver befintlig anmärkning:

Anmärkning

Om arbetstagaren varit frånvarande under provanställningsperioden kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid som frånvaron varit.

§ 11 Tjänstledighet, föräldraledighet

Mom 3 FÖRÄLDRALÖN

AKADEMIKERFÖRBUNDEN

En arbetstagare som är tjänstledig i minst 30 dagar i följd i samband med barns födelse eller adoption erhåller, om inte annat överenskommes, föräldralön från arbetsgivaren

- i 60 dagar om den anställda har varit anställd ett år men inte två år i följd,
- i ~~120~~ 150 dagar om den anställda har varit anställd i minst två år (gäller för barn födda från 1 januari 2024 och enbart Akademikerförbunden)
- i ~~150~~ 180 dagar om den anställda har varit anställd i minst tre år (gäller för barn födda från 1 januari 2024 och enbart Akademikerförbunden).

Utbetalning sker löpande under 60, ~~120~~ 150 respektive ~~150~~ 180 dagar.

Momentet fortsätter därefter oförändrat

§ 13 Semester

Mom 2 SEMESTERÅR TILLIKA INTJÄNANDEÅR

Formulera momentet enligt följande:

Kalenderåret utgör semesterår som också är intjänandeår om inte annat överenskommes lokalt eller företaget enligt praxis följt semesterlagens bestämmelser om intjänandeår respektive semesterår.

§ 14 Anställningens upphörande

Mom 1:2 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA

Efter befintlig tabell läggs följande tabell och text:

För anställningar som ingås fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

anställningstid	uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år	3 månader

Mom 2:3 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

Efter befintlig tabell läggs följande tabell och text:

För anställningar som ingås fr o m 1 januari 2024 gäller följande uppsägningstid om inte annat överenskommes:

anställningstid	uppsägningstid
mindre än 1 år	1 månad
fr o m 1 år till 6 år	3 månader
fr o m 6 år till 8 år	4 månader
fr o m 8 år till 10 år	5 månader
fr o m 10 år	6 månader

Anmärkning tas bort ur avtalet

Anmärkning (Gäller för Akademikerförbunden)

~~Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av arbetstagare som fyllt 55 år med 10 sammanhängande anställningsår, gäller en förlängning av uppsägningstiden med 6 månader.~~

Mom 3 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

Nytt mom 3:1 med följande formulering:

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller den anställde lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör 14 kalenderdagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas från det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Resterande moment konsekvensändras enligt dagens mom 3:1 och 3.2 till mom 3:2 och mom 3:3

Delpension

Avsättning till delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden från löneökningstrymmet avsätta till delpension med 1,0 % enligt följande fördelning:

Från 1 juli 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,6 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen och från och med lönerevisionstidpunkt 2025 avsätts månatligen 0,4 % till en sammanlagd avsättning om 1,0 %.

Målsättningen är att delpension vid kommande avtalsförhandlingar följer avsättningen från motsvarande bransch inom Svenskt näringsliv där system med Flexpension har som mål att avsätta 2,0 % av löneökningstrymmet vid fullt utbyggt system.

Överenskommelse om delpension

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra delpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra så skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänsteman överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång av arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes lokala fackliga organisation vid företaget (om sådan finns) därom, och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ner i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens behov och krav.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2/KTP 2 ska arbetsgivaren fortsatt anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk karaktär som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25a § LAS gäller inte för tjänsteman som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler avseende pension.

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas om hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktiskt förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Arbetsgrupp om reglering av dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet Hälsa, vård och övrig omsorg

Parterna Fria, Akademikerförbunden, Kommunal, Vision och Vårdförbundet är ense om att bilda en arbetsgrupp för att justera dygnsvilobestämmelserna i kollektivavtalet Hälsa, vård och övrig omsorg. Kollektivavtalsregleringen ska säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetsgruppen ska senast den 15 november 2023 avsluta sitt uppdrag och föreslå preciseringar av ändringar i branschavtalen. Dessa ska börja gälla från och med den 1 september 2024.

Om arbetsgruppen inte kan nå en överenskommelse om förslag till avtalsjusteringar ska parterna gemensamt kontakta Medlingsinstitutet för begäran om att medlare ska utses, i syfte stödja parterna att träffa kollektivavtal. Kontakt med Medlingsinstitutet ska tas senast fem arbetsdagar efter att arbetsgruppen avslutat sitt uppdrag, dock senast den 23 november 2023.

Om Medlingsinstitutet nekar att utse medlare, ska parterna gemensamt utse två medlare, som har att stödja parterna att träffa kollektivavtal för att säkerställa skyddet för arbetstagares dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet. Kostnaderna för eventuell medling fördelas mellan respektive parter.

Om det skulle framkomma att EU-kommissionen gör tolkningar som föranleder parterna att ändra sina bedömningar om hur arbetstid och dygnsvila ska förläggas samt vilka undantag som är tillåtna ska parterna ta hänsyn till dessa tolkningar vid arbetet för att anpassa kollektivavtalen till EUs arbetstidsdirektiv och EU-praxis.

OB och beredskapsersättningar för 2023 och 2024

		fr o m 2023-10-01	fr o m 2024-10-01
Vardagar	19:00-22:00 22.00- 06:00	24:04 50:86	24:83 52:54
Fredag och dag före helgdag	19:00-24:00	59:53	61:49
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00:00-24:00	59:53	61:49
Måndag och dag efter helgdag	00:00-07:00	59:53	61:49
Vardag närmast före trettondag jul, första maj Kristi himmelfärdsdag nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	16:00-24:00	59:53	61:49
Tid från kl. 18:00 på dag före långfredagen till kl. 07:00 till dagen efter annandag påsk		116:37	120:21
Tid från kl. 18:00 på dag före pingstafton, midsommar- afton, julafton eller nyårsafton till kl. 07:00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsafton		116:37	120:21
Beredskapsersättning			
Beredskapsersättning nivå 1 höjs till		17:80	18:39
Beredskapsersättning nivå 2 höjs till		35:14	36:30

This documents contains 14 pages before this page

Dokumentet inneholder 14 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 14 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 14 sider før denne side

Detta dokument innehåller 14 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende