

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor i Riksavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner för perioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027.
Parter	Svensk Scenkonst Fackförbundet Scen & Film
Datum	29 januari, 5, 10, 19 februari, 5, 12, 18, 26 mars, 3, 8, 9, 10 april 2025
Plats	Svensk Scenkonst lokaler, Stockholm
Närvarande för	Arbetsgivarparten Ronald Hallgren (vid protokollet) Robin Nordahl Saleh Arbetstagarparten Christine Strindberg Mia Wallgren
Delegation för	Arbetsgivarparten Anna Byström, Kungliga Operan Anders Heimer, Scenkonst Västernorrland Andrea Wettergren, Göteborgs stadsteater Jan Bratt, Göteborgsoperan Jari Ylitolva Henriksson, Malmö opera Niklas Borefors, Regionteatern Blekinge Kronoberg Per Arvidsson, Riksteatern Theresia Häglund, Kungliga dramatiska teatern Ylva Öhlund-Brännholm, Västerbottensteatern Åsa Hollmén, Kulturhuset stadsteatern Arbetstagarparten Andrzej Glosniak, Dansavdelningen Anna Rydén, Skådespelaravdelningen Cais-Marie Björnlod, Ljus-, ljud-, mask- och videoavdelningen Hanna Lekander, Skådespelaravdelningen James Lund, Musikalartistavdelningen Johan Bark, Sveriges scenkonstregissörer Johan Forsberg, Dansavdelningen Lars Magnusson, Lokalavdelningen Regionteater Väst Luisa Denward, Dansavdelningen Katarina Leoson, Operasångaravdelningen Marcus Olson, Scenograf- och kostymavdelningen Martyna Lisowska, Musikalartistavdelningen Nils Ryding Abelli, Lokalavdelningen Riksteatern Petter Eriksson, Teknikeravdelningen



§ 1 Avtal och avtalsperiod

Parterna träffar överenskommelse om prolongering av Riksavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner för tiden från och med 1 april 2025 till och med 31 mars 2027 med följande ändringar och tillägg. Därefter löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Löner

Parterna träffar avtal om löner med ändringar enligt bilaga A.

§ 3 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar avtal om allmänna villkor med ändringar enligt bilaga B.

§ 4 Lönetillägg vid pjäs- och korttidsanställning

Parterna är överens om att ersätta tidigare regel om pjästraktamente i 7.3 i Avtal om allmänna anställningsvillkor med en ny reglering av lönetillägg vid pjäs- och korttidsanställning enligt bilaga B. Den nya regeln gäller för anställningar som inletts från och med 1 juli 2025.

De överenskomna ersättningsnivåerna gäller för hela avtalsperioden men kommer förhandlas likt andra i villkorsavtalet ingående ersättningar framgent.

Ersättning vid anställning del av månad beräknas på samma sätt som ordinarie månadslön. På samma sätt beräknas ersättning för nödvändiga närvarodagar för upphovsmannagrupperna (avtalets punkt 11.9.4-11.9.7).

§ 5 Ny anställningsform för konstnärlig personal

Parterna har enats om att tillföra avtalet en ny anställningsform för konstnärlig personal 2a, Anställning per projekt, enligt bilaga B.

Anställningsformen ska användas lojalt och i förhållande till dess syfte, dvs inte att ersätta pjäsanställningar eller på annat sätt förkorta repetitionsprocessen.

Parterna konstaterar att anställningsformen kan användas för så kallad lab inom cirkusområdet.

§ 6 Ändrade uppsägningstider för teknisk och administrativ personal

Parterna har enats om nya uppsägningstider för Teknisk personal 2b och Administrativ personal 2c vilka huvudsakligen motsvarar nuvarande reglering i lagen om anställningsskydd (LAS).

De nya uppsägningstiderna gäller för anställningar som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

För arbetstagare som inlett anställning före den 1 juli 2025 gäller den gamla regeln vid uppsägning från arbetsgivarens sida, för det fall den ger arbetstagaren längre uppsägningstid.

§ 7 Ny personalkategori tillförs konstnärlig personal 2a

Intimitetskoordinator läggs till i listan över konstnärlig personal, bilaga 2a i avtalstrycket. Parterna konstaterar att detta inte innebär någon presumerad upphovsrätt.

§ 8 Bestämmelserna om mertidsersättning utgår

Parterna har enats om att bestämmelse 3.9 Mertid utgår.

§ 9 Flexpension/deltidspensionpremie

I enlighet med överenskommelse om Flexpension i scenkonstföretag, samt Tilläggsöverenskommelse daterad 16 december 2024, ska avsättningar till flexpension/deltidspensionspremie höjas enligt nedan, vilket avräknas från märket innevarande avtalsperiod.

Från och med 1 april 2025

- med 0,2 till en total premie om 1,5 %

Från och med 1 april 2026

- med 0,2 till en total premie om 1,7%

För arbetstagare i verksamheter som tidigare omfattades av PISA-förordningen som enligt övergångsreglerna kvarstår i det gamla pensionssystemet ska istället för premier till Flexpension utbetalas ett flexpensionstillägg som motsvarar premien för Flexpension.

§ 10 Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation

Parterna konstaterar att Avtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film angående visst informationsutbyte samt tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare och att tillsvidareavtal tidsbegränsas vid utträde har ingåtts den 15 april 2025.

§ 11 Gemensamma arbetsgrupper

De tre arbetsgrupperna från föregående avtalsperiod kvarstår och kompletteras enligt nedan.

Arbetsgrupp Ljud-, Ljus-, Mask-, Videodesign

Breddas till att omfatta anställningsformer för alla yrkesgrupper med presumerad egentlig upphovsrätt, avtalets punkter 11.9.4-11.9.7.

Från tidigare avtalsperiod:

Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp. Parterna ska gemensamt utreda möjligheterna att se över ersättningsmodellerna för designarbete av ljud-, ljus-, mask- och videodesigners. Syftet med arbetsgruppen är dels att utreda om det är möjligt att ersätta dessa grupper på ett annat sätt än med dagsgage för

uppsättningar under 15 dagar, och dels att säkerställa modeller och/eller riktlinjer för att ett designarbete ersätts och krediteras enligt gällande upphovsrättslagstiftning.

Arbetsgrupp Konstnärlig personal

Kompletteras under nuvarande avtalsperiod med ett särskilt möte med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter från ett urval av institutioner med dansverksamhet.

Från tidigare avtalsperiod:

Mot bakgrund av dels Scen & Films yrkande om ökad anställningstrygghet och översyn av numerären, dels Svensk Scenkonsts yrkande om förändring av anställningsformer för konstnärlig personal har parterna enats om en arbetsgrupp med det övergripande syftet att trygga en kvalitativ och hållbar scenkonst nu och i framtiden.

Gruppen ska redovisa resultat senast andra halvåret 2026.

Alternativa konstnärliga processer

Kvarstår oförändrad från tidigare avtalsperiod:

Mot bakgrund av parternas respektive yrkanden om devising och alternativa konstnärliga processer har parterna enats om att hantera frågorna i en arbetsgrupp. Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda möjligheterna att hitta modeller och riktlinjer för kreditering och upphovsrättslig ersättning vid så kallad "devising", dvs när material till föreställningar tas fram tillsammans i grupp. Syftet med arbetsgruppen är dels att ta fram ett ramverk för sådana konkreta modeller och riktlinjer, dels överenskomma hur detaljerna i sådana modeller bäst tas fram (exempelvis lokalt).

Gruppen ska redovisa resultat senast andra halvåret 2026.

Arbetstid

Parterna enas om att tillsätta en ny arbetsgrupp avseende arbetstid som inkluderar Akademikerförbunden.

Gruppen ska redovisa resultat senast andra halvåret 2026.

§ 12 Likabehandling rörande hår, peruk, mask och makeup

Parterna enas om att uppdraga till det partsgemensamma rådet för jämställdhet och likabehandling att under avtalsperioden, på branschnivå, initiera aktiviteter avseende likabehandling rörande hår, peruk, mask och makeup.

§ 13 Förskottsemester

Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.

§ 14 Instudering 3.3.2

Parterna har kommit överens om ett nytt tredje stycke i 3.3.2. Parterna är överens om att begreppet "arbetsgivaren" i detta nya tredje stycke kan innefatta olika funktioner men de ska i detta fall ha mandat att fatta beslut om anställning.

§ 15 Godkännande

Överenskommelsen är preliminär till dess beslut om godkännande fattats av respektive parts beslutande organ.

§ 16 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm den 15 april 2025

Vid protokollet



Ronald Hallgren

Justeras

SVENSK SCENKONST



Robin Nordahl Saleh

Justeras

FACKFÖRBUNDET SCEN & FILM



Christine Strindberg

Mia Wallgren

Ändringar i Löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs från och med 1 april 2025:

2.1 Från och med den 1 april ~~2023~~ 2025 gäller följande:

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska ~~4,1~~ 3,2 procent beräknat på Fackförbundet Scen & Films månadslönesumma den 31 mars ~~2023~~ 2025 för tillsvidare-, långtids-, ettårs- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

Om annat inte överenskommes lokalt gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 200 kr. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs vid revisionstidpunkten ~~2023~~ 2025 med ~~4,1~~ 3,2 procent undantaget de ersättningar som reglerats i bilaga B punkt 7.3.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 senast den 1 september ~~2023~~ 2025

Anmärkningar avseende punkten 2.1

- Endast grundlön ingår i lönesummorna.
- Dessa punkter omfattar inte SPV-pensionärer, elever, samt anställda för vilka individuella löneförhandlingar utfästs.

2.3 Från och med den 1 april ~~2024~~ 2026 gäller följande:

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska ~~3,1-2,8~~ 2,8 procent beräknat på Fackförbundet Scen & Films månads-lönesumma den 31 mars ~~2024~~ 2026 för tillsvidare-, långtids-, ettårs- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

Om annat inte lokalt överenskommes gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 200 kr. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs vid revisionstidpunkten med ~~3,1-2,8~~ 2,8 procent undantaget de ersättningar som reglerats särskilt i bilaga B punkt 7.3.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.2 senast den 1 juni ~~2024~~ 2026.

Anmärkningar avseende punkten 2.2

- Endast grundlön ingår i lönesummorna.
- Dessa punkter omfattar inte SPV-pensionärer, elever, samt anställda för vilka individuella löneförhandlingar utfästs.

Ändringar i Avtal om allmänna anställningsvillkor

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs från och med 1 april 2025:

1.3 Förbundstillhörighet för företagsledning m.m.

Bestämmelse utgår i sin helhet.

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

Andra stycket ändras.

För att motverka kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen ska arbetsgivaren ha en policy för likabehandling, bemötandekod och riktlinjer intima scener.

Nytt tredje stycke.

Arbetsgivaren ska samråda med regissör/koreograf och berörda medverkande om intimitetskoordinator ska tas in för projekt, som involverar intimsener eller om det av annat skäl är rimligt.

2.1.3 Kontrakt

Tillförs nytt andra stycke.

Arbetsgivaren ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om villkor som är av betydelse för anställningen, se även 6 c § Lag (1982:80) om anställningsskydd. Denna information ska i tillräcklig omfattning ange den arbetsbeskrivning som gäller för anställningen samt eventuella arbetsuppgifter utöver vad som normalt kan förväntas inom ramen för befattningen.

2.1.5 Klädsel och maskering

Kompletteras med nytt sista stycke.

Arbetsgivaren ska säkerställa att det finns relevant kompetens för att alla arbetstagare ges likvärdig professionell behandling avseende hår, peruk, mask och makeup.

3.3.1 Arbetstidens längd

Redaktionell ändring av andra meningen i första stycket till: *Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka, respektive 46 timmar per vecka vid skiftarbete.*

3.3.2 Arbetstidens omfattning

Nytt tredje stycke.

Frågan om förberedelse, instudering eller övningstid innan första inställelse vid nyanställning kan initieras av arbetstagare eller arbetsgivare, och i de fall arbetsgivaren kräver sådan ska detta beaktas vid fastställande av anställningstid innan första inställelse. Arbetsgivaren tillhandahåller relevant material för instuderingen exempelvis, manus eller noter när det är aktuellt.

3.6 Veckovila

Ny anmärkning.

Arbetsgivaren tillser att det finns tillräckligt utrymme för dygns- och veckovila även för de som kontrollerar sin egen arbetstid.

3.9 Mertid

Bestämmelse 3.9 utgår i sin helhet.

4.1.11 Avräkning från lön vid uttagen, icke intjänad semester

Redaktionell ändring, följande mening flyttas och utgör första stycket:

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår.

Tillförs ny mening i anmärkning:

Utöver ovanstående gäller bestämmelserna i Semesterlag (1977:480).

4.4.1 Graviditetslön

Redaktionell ändring:

Vid graviditet utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det ~~teaterledningen~~ *arbetsgivaren* förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt att uppbära föräldrapenning/ graviditetspenning enligt Socialförsäkringsbalken.

Anmärkning 2

För skådespelare, sångare och dansare gäller dock att om ~~teaterledningen~~ *arbetsgivaren* anser att tjänstbarhet i yrket inte föreligger under viss del av ovan nämnda tid kan ~~teatern~~ *arbetsgivaren* och den anställda överenskomma om annan lämplig arbetsuppgift.

Anmärkning 3

Om det ligger i den anställdas och ~~teaterns~~ *arbetsgivarens* gemensamma intresse kan överenskommelse träffas om omplacering till mindre ansträngande arbetsuppgifter under graviditetsperioden.

5.1.2 Anmälan

Redaktionell ändring: Lagen om ersättning åt smittbärare ändras till socialförsäkringsbalken

7.3 Lönetillägg vid pjäs- och korttidsanställning

Tidigare bestämmelse ersätts i sin helhet av följande

Vid pjäs- eller korttidsanställning på en verksamhetsort som ligger mer än 50 km från den egna bostadsorten och som kräver övernattningsutbetalas lönetillägg enligt tabell nedan.

För det fall att avståndet understiger 50 km utgår lönetillägget om den anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet respektive intaga måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

månad	Pjäskontrakt	Pjäskontrakt med fri bostad*	Korttidskontrakt
1-3	13 500	9500	4000
4	7000	3000	4000
5-6	5000	1000	4000

* tillämpas då arbetsgivaren tillhandahåller fri bostad.



Vid Korttidskontrakt utbetalas inte lönetillägg i de fall arbetsgivaren tillhandahåller bostad.

Resa från bostadsorten till verksamhetsorten respektive resa från verksamhetsorten till bostadsorten vid anställningens början respektive slut bekostas av arbetsgivaren.

Individuell överenskommelse kan träffas om att ersätta lönetillägget med annan förmån helt eller delvis. Det sammanlagda värdet får dock inte understiga lönetilläggets nivå.

Då ersättning utgår enligt 7.1 eller 7.2 reduceras ovanstående lönetillägg med motsvarande belopp.

Övergångsregel

För anställning som tillträtts före den 1 juli 2025 tillämpas tidigare regler.

10.1 Avtalets giltighet

Detta avtal gäller från och med den ~~1 april 2023~~ 1 april 2025 till och med den ~~31 mars 2025~~ 31 mars 2027.

Part äger rätt att senast ~~den 30 september 2024~~ den 30 september 2026 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den ~~31 mars 2025~~ 31 mars 2027.

För tiden efter den ~~31 mars 2025~~ 31 mars 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

11.1.2 Tidsbegränsad anställning

Tillförs ett nytt stycke med anmärkning:

Anställning per projekt

Anställning för ett visst projekt får ske under förutsättning att projektet är fristående från en planerad föreställning och avgränsat i tid.

Anmärkning

Projekt innebär exempelvis att bearbeta en konstnärlig idé som senare kan komma att resultera i en föreställning eller en läsning av manusutkast eller manus inför ett eventuellt kommande produktionsbeslut. Fristående avser att anställningen inte är en del av repetitionsprocessen inför en föreställning och får inte villkoras med accept av en kommande annan anställning.

11.9.1 Dansare

Andra stycket ändras.

För anställd med två års yrkeserfarenhet vid professionell teater eller avslutad relevant yrkesutbildning uppgår lägslönen till...

12.3 Tillsvidareanställningens upphörande

12.3.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande

Anställningstid

Uppsägningstid

RL CB

<i>kortare än 4 år</i>	<i>2 mån</i>
<i>fr.o.m. 4 år till 6 år</i>	<i>3 mån</i>
<i>fr.o.m. 6 år till 8 år</i>	<i>4 mån</i>
<i>fr.o.m. 8 år till 10 år</i>	<i>5 mån</i>
<i>fr.o.m. 10 år</i>	<i>6 mån</i>

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av:

två månader om arbetstagaren har fyllt	25 år	
tre	"	30 år
fyra	"	35 år
fem	"	40 år
sex	"	45 år

Anmärkning

För arbetstagare vars anställning inletts före den 1 juli 2025, tillämpas vid uppsägning från arbetsgivarens sida, den tabell som ger längst uppsägningstid (tabell för anställning som inletts före den 1 juli 2025 eller tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare).

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 2–7. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9)

12.3.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

12.3.3 Uppsägning från arbetstagarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
<i>kortare än 4 år</i>	<i>2 mån</i>
<i>fr.o.m. 4 år</i>	<i>3 mån</i>

Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående lön och semesterersättning, maximalt ett belopp motsvarande lön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av två månader.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex åren i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av tre månader. För tekniska tjänstemän med föreställningsbunden verksamhet är uppsägningstiden från tjänstemannens sida två månader om hen fyllt 25 år och tre månader om hen fyllt 30 år. Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående lön och semesterersättning, maximalt ett belopp motsvarande lön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

12.3.4 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt 12.3.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

13.3 Tillsvidareanställningens upphörande

13.3.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år till 6 år	3 mån
fr.o.m. 6 år till 8 år	4 mån
fr.o.m. 8 år till 10 år	5 mån
fr.o.m. 10 år	6 mån

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av:

två månader om arbetstagaren har fyllt	25 år
tre	" " " 30 år
fyra	" " " 35 år
fem	" " " 40 år
sex	" " " 45 år

Anmärkning

För arbetstagare vars anställning inletts före den 1 juli 2025, tillämpas vid uppsägning från arbetsgivarens sida, den tabell som ger längst uppsägningstid (tabell för anställning som inletts före den 1 juli 2025 eller tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare).

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 2–7. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9)

13.3.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

13.3.3 Uppsägning från arbetstagarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år	3 mån

Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående lön och semesterersättning, maximalt ett belopp motsvarande lön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av två månader.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex åren i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av tre månader.

Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående lön och semesterersättning, maximalt ett belopp motsvarande lön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

13.3.4 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt 13.3.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

13.3.5 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

Redaktionell ändring: *68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.

11.4.2 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

Redaktionell ändring: *68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.

12.3.5 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

Redaktionell ändring: *68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.