

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

IT-företag

2023-2025

Giltighetstid: 2023-04-01 - 2025-03-31

 | **TechSverige**

UNIONEN

AKAVIA


Sveriges
Ingenjörer

Övriga avtal på avtalsområdet

- Pensionsavtal, ITP
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA
- Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Avtal om samverkan och utveckling IT
- Avtal om förslagsverksamhet (SAF-LO/PTK)
- Huvudavtalet
- Social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal SAF-LO/PTK (ansluten till arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen)
- Löneavtal för företag med lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT 2023 – 2025
- Löneavtal för företag utan lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT 2023 – 2025
- Avtal om lokal lönebildning i IT-företagen, avtalsområde IT, 2023 - 2025 – Sveriges Ingenjörer, Akavia

Innehållsförteckning

1	Omfattning	4
1:1	Företagsledare	4
1:2	Utlandsresa och utlandstjänstgöring.....	4
2	Allmänt.....	4
2:1	Definitioner	4
2:2	Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter	4
3	Anställning, anställnings upphörande och uppsägning	5
3:1	Anställning tills vidare	5
3:1:1	Uppsägning.....	5
3:1:2	Uppsägningstid från medarbetaren	6
3:1:3	Uppsägningstid från arbetsgivaren.....	6
3:1:4	Medarbetare som fyllt 69 år	6
3:2	Provanställning	7
3:2:1	Avbrytande av provanställning	7
3:3	Villkor för tidsbegränsade anställningar	7
3:3:1	Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid	9
3:3:2	Upphörande av prøvotid vid vikariat och avtalad visstid	9
3:3:3	Uppsägning av tidsbegränsad anställning	10
3:4	Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist	10
3:5	Lön under uppsägningstid	10
3:6	Lön för del av månad	10
3:7	Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid	10
3:8	Betyg	10
4	Arbetstid.....	11
4:1	Ordinarie arbetstid.....	11
4:1:1	Dygnsvila	12
4:1:2	Nattvila	13
4:1:3	Veckovila	13
4:1:4	Central överläggning.....	14
4:1:5	Nattarbetande	14
4:1:6	Raster och pauser	14
4:2	Övertid.....	15
4:2:1	Allmän övertid	15
4:2:2	Extra övertid.....	16
4:2:3	Nödfällsövertid.....	16
4:2:4	Övertidsersättning	17
4:2:5	Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)	17
4:2:6	Individuell överenskommelse	18
4:2:7	Lokal överenskommelse.....	19
4:3	Restid.....	19
4:3:1	Restidsersättning	19
4:4	Obekväm arbetstid.....	19
4:4:1	Ersättning för obekväm arbetstid	21
4:5	Beredskap	21
4:5:1	Lokala avtal	21

4:5:2 Beredskapstjänst.....	22
4:5:3 Schema	22
4:5:4 Beredskapsersättning.....	23
4:5:5 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst	24
4:5:6 Individuell överenskommelse	24
4:6 Jourtid.....	25
4:7 Anteckning av övertid och jourtid.....	25
4:8 Giltighetstid lokala överenskommelser.....	26
5 Semester.....	26
5:1 Lön under semester	27
5:2 Avräkning vid sammanfallande intjänande- och semesterår	27
5:3 Ändrad sysselsättningsgrad	28
5:4 Semester för nyanställda m fl.....	28
5:5 Semester för intermittert deltidsanställd.....	28
5:6 Sparad semester	29
5:7 Outtagen semester	29
6 Sjukdom	29
6:1 Begreppen månadslön och veckoarbetstid	29
6:2 Sjuklönetidens längd	30
6:3 Anmälan	30
6:4 Sjukförsäkrans och läkarintyg	30
6:5 Sjuklönens storlek	31
6:5:1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod.....	31
6:5:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen	32
6:5:3 Återinsjuknande	32
6:5:4 När tio karensavdrag gjorts	33
6:5:5 Sjuklön utan beaktande av karens	33
6:5:6 När lönen ändras	33
6:5:7 Högsta sjukavdrag per dag.....	33
6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön	33
7 Föräldralön samt tillfällig vård av barn	34
7:1 Föräldralön	34
7:2 Tillfällig vård av barn.....	35
8 Permission och tjänstledighet	35
9 Flexpension i Tjänsteföretag.....	36
10 Giltighetstid.....	36
Bilaga 1 - Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.....	37
Bilaga 2 - Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.....	41
Bilaga 3 - Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte	50
Bilaga 4 - Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister.....	52

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till TechSverige inom Almega, avtalsområde IT, med nedanstående avvikelser.

Parterna är överens om att tvist om detta avtal alltid ska avgöras enligt svensk rätt i svensk domstol.

Anmärkning

Sveriges Ingenjörer och Akavia uppträder som en part lokalt och centralt

1:1 Företagsledare

För företagsledare samt personer i företagsledande ställning gäller inte detta avtal.

1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse eller reglemente. Saknas överenskommelse eller reglemente gäller reglerna i detta avtal i tillämpliga delar.

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal.

2 Allmänt

2:1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal där inte annat särskilt anges.

- **Månadslön** = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg.
- **Rörlig lön** = ersättning som beror på den personliga arbetsinsatsen.

Omräkning till timlön sker genom månadslön/167. Om företaget tillämpar kortare veckoarbetstid än 40 timmar räknas timlönen om i motsvarande mån.

2:2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren och medarbetaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska iaktta diskretion med uppgifter som gäller företaget. Det är inte tillåtet att för egen eller någon annans räkning utföra arbete som konkurrerar med företaget. Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på hans arbete.

Den som tänker åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska först rådgöra med arbetsgivaren.

Medarbetare har rätt att åta sig statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

3 Anställning, anställnings upphörande och uppsägning

De anställningsformer som anges enligt 3:1, 3:2 och 3:3 nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd om inte annat anges.

Övergångsbestämmelser:

För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Beträffande avtalad visstid och vikariat enligt 3:3 gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt 3:3:1 såvitt avser anställningstid från och med den 1 november 2017.

Även anställningstid i Allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 november 2017 beaktas i samband med omvandling enligt 3:3:1 såvitt avser anställningstid från och med den 1 november 2017.

3:1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och medarbetaren inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

3:1:1 Uppsägning

Om en medarbetare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider.

Uppsägningstider för tillsvidareanställda framgår av tabellerna i 3:1:2 och 3:1:3. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre uppsägningstider.

För personer som anställs efter uppnådd pensionsålder och uppbär tjänstepension gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

3:1:2 Uppsägningstid från medarbetaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

Anställningstid vid företaget	< 2 år	2-6 år	> 6 år
Uppsägningstid månader	1	2	3

3:1:3 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

Anställningstid vid företaget	<2 år mån	≥2-4 år mån	≥4-6 år mån	≥6-8 år mån	≥8-10 år mån	≥10 år mån
Uppsägningstid	1	2	3	4	5	6

För den som fyllt 55 år och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

3:1:4 Medarbetare som fyllt 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

3:2 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har medarbetaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om medarbetaren begär det.

3:2:1 Avbrytande av provanställning

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och medarbetaren före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller medarbetaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

3:3 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid **vikariat** för att ersätta en medarbetare vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För **avtalad visstid**

Ett avtal om avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om kortare anställningstid.

Anmärkning 1

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffats om kortare anställningstid än sju dagar avseende den senaste sexmånadersperioden.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2

Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannapartnern tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

Studierande som är inskrivna vid universitet eller högskola kan alltid anställas för avtalad visstid utan krav på minsta anställningstid.

- För **medarbetare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen** (fn. 65 år).
- För **säsongarbete**.

Anmärkning 3

Parterna är överens om att definitionen av säsongarbete följer av lagen om anställningsskydd.

- **Doktorandtjänst**, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företaget.
- För **skolungdom** samt **vid praktikarbete**.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

3:3:1 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en medarbetare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning

Medarbetare kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan härefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

3:3:2 Upphörande av provotid vid vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då medarbetaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om medarbetaren begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att ett

vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

3:3:3 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och medarbetare kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell prøvotid enligt 3:3:2 löpt ut.

3:4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Se bilaga 1.

3:5 Lön under uppsägningstid

Under uppsägningstid har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstid.

Den som inte kan ges arbete under uppsägningstid ska ändå få lön. För den som har rörliga lönedelar eller tillägg beräknas lönen för sådana lönedelar till:

- $1/365$ av sådan inkomst under närmast föregående tolv månadersperiod per kalenderdag.

3:6 Lön för del av månad

Den som börjar eller slutar sin anställning under löpande månad ersätts med en dagslön (månadslönen $\times 12/365$) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

3:7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

Den som lämnar anställningen före uppsägningstidens utgång ska betala skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som vållas därav, lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

3:8 Betyg

Efter uppsägning ska arbetsgivaren lämna betyg som visar anställningstid, arbetsuppgifter och om medarbetaren så önskar vitsord och uppsägningsanledning.

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

4 Arbetstid

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Där det särskilt anges delegerar parterna rätten att träffa överenskommelser till de lokala parterna. Detta gäller även definitionen av och möjligheten till att bereda annat lämpligt skydd. Vid avvikelser från reglerna om dygnsvila får inte kompensationsledighet alternativt annat lämpligt skydd enbart ersättas med pengar.

Bestämmelserna i 4:1- 4:1:6, 4:2- 4:2:3, 4:6, 4:7 gäller ej beträffande arbete som medarbetaren utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Midsommar- jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetaren istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag.

4:1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se 4:8.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan överenskomma om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader.

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning 1

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Anmärkning 2

Techsverige inom Almega, avtalsområde IT, Unionen, Akavia och Sveriges Ingenjörer är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

4:1:1 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Lokal överenskommelse kan träffas om när och hur avvikelse får göras, samt på vilket sätt kompensation sker.

Utan lokal överenskommelse får avvikelse från dygnsvilan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetaren ges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits.

Avvikelse från dygnsvila får även ske i samband med beredskap, de lokala parterna ska här träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

4:1:2 Nattvila

I dygnsvilan, enligt 4:1:1, ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

Anmärkning

TechSveriges och Unionens uppfattning är att det i IT-branschen är relativt vanligt förekommande med arbetsuppgifter som är undantagna reglerna om krav på nattvila mellan 00-05 enligt ovan.

4:1:3 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system och kan börja valfri veckodag och klockslag. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m. Veckovilan kan läggas ut när som helst under 7-dagarsperioden. En period kan således sluta med veckovila och den kommande perioden inledas med veckovila.

4:1:4 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning i de fall som avses i 4:1:1 – 4:1:3.

4:1:5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fulljord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

4:1:6 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka medarbetaren inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Om man inte lokalt överenskommer om annat ska rasterna förläggas så, att medarbetaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

4:2 Övertid

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som medarbetaren har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbete har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för medarbetarens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt 4:2:1 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

4:2:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 200 timmar per kalenderår.

Anmärkning

Beträffande deltidsanställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 4:2:5 avräknas från övertidsutrymmet.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt ovan. Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 4:2:4 återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Exempel: En medarbetare utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet. Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim. = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts med kompensationsledighet ska, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Beträffande giltighetstid - se 4:8.

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Överenskommelse om annan omfattning av allmän övertid ska underställas förbundsparten för godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:2:2 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 100 timmar per kalenderår.

4:2:3 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa

eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt 4:2:1.

4:2:4 Övertidsersättning

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid utges ersättning enligt 4:2:4 - 4:2:6 om den beordrats på förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar.

Huvudregel

Ersättning utges i pengar eller, om medarbetaren vill och arbetsgivaren efter samråd finner att så kan ske med hänsyn till verksamheten, som ledighet. Vid samrådet bör största möjliga hänsyn tas till medarbetarens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

Övertid fullgjord:

Kl 06-20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
<i>Ersättning i pengar:</i> <u>Månadslönen</u> 94	<u>Månadslönen</u> 72
<i>Ersättning i ledighet:</i> 1,5 timmar för varje övertidstimme	2 timmar för varje övertidstimme

Anm. Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid utges kompensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4:2:6 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

4:2:5 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Den deltidsanställda som arbetat fler timmar än sitt ordinarie arbetstidsmått, men ändå inte fler timmar än ordinarie arbetstiden som gäller för heltidsanställda, ersätts för varje sådan timme med

månadslönen

3,5 x genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid utges dock övertidskompensation.

4:2:6 Individuell överenskommelse

Med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan individuell överenskommelse träffas om att övertidsersättning i stället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommit. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Med medarbetare som träffat överenskommelse enligt denna bestämmelse kan även träffas överenskommelse om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7.

4:2:7 Lokal överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt ”4 Arbetstid” och ”4:2:6 Individuell överenskommelse” viss medarbetare eller grupp av medarbetare ska vara undantagna från bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7 i de fall medarbetarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:3 Restid

För restid under ordinarie arbetstid utges ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid utges restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tid mellan 22 och 08 inte medräknas. Endast fulla halvtimmar ersätts.

Restidsersättning utges inte till den som avses i 4:2:6 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen rätten till restidsersättning.

Undantagen är även den i vars arbete ingår tjänsteresor av betydande omfattning som resande försäljare, servicetekniker eller motsvarande och som inte särskilt kommit överens om att restidsersättning ska utges.

4:3:1 Restidsersättning

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl 18 dag före arbetsfri dag – kl 06 dag efter arbetsfri dag	<u>Månadslönen</u> 190
Övrig tid	<u>Månadslönen</u> 240

Anm. Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön

4:4 Obekväm arbetstid

Nedanstående gäller om inte de lokala parterna kommit överens om annat.

Med obekväm tid avses all tid utom den som infaller kl. 7 - 18 helgfri måndag – fredag. Om flextid tillämpas vid företaget betraktas inte tid inom flexidsramen som obekväm.

Med chefer kan överenskommelse träffas om att ersättning utges i annan ordning.

Vill arbetsgivaren införa arbete på obekväm tid ska arbetsgivaren före införandet förhandla med den lokala tjänstemannaparten.

Meddelande om arbete på obekväm tid bör lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg.

Ersättning för obekväm tid utges inte samtidigt som övertidsersättning.

4:4:1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme
måndag-fredag kl 18-24	<u>Månadslönen</u> 600
måndag-lördag kl 00-07	<u>Månadslönen</u> 400
från kl 07 lördag till kl 24 söndag	<u>Månadslönen</u> 300
från kl 07 Trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag, 1 maj, Alla helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter varje helg	<u>Månadslönen</u> 300
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter varje helg	<u>Månadslönen</u> 150

Anm. Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

4:5 Beredskap

Med beredskap avses tid då medarbetaren inte har arbetskyldighet men måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det uppstår ett behov.

Vill arbetsgivaren införa beredskap ska arbetsgivaren före införandet förhandla med den lokala tjänstemannaparten.

4:5:1 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om beredskap där till exempel beredskapstjänster och ersättningsformer anpassas efter lokala förutsättningar.

Som underlag för sådana överenskommelser kan nedanstående tabell, där beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras, tjäna som utgångspunkt.

	Beredskap 1		Beredskap 2	
	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid
Tid 1				
Tid 2				

4:5:2 Beredskapstjänst

Beredskapstjänst A innebär att medarbetaren via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

Beredskapstjänst B innebär att medarbetaren ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.

Beredskapstjänst C innebär att medarbetaren ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

Anmärkning 1

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa Beredskapstjänst C, men medarbetaren inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt Beredskapstjänst C.

Anmärkning 2

Vid beredskapstjänst ska arbetsgivaren ta hänsyn till skäliga inställelsetider med beaktande av medarbetarens typ av beredskap samt andra praktiska och objektiva relevanta förutsättningar. En (1) timme för inställelsetid vid Beredskapstjänst B respektive dagtid vid Beredskapstjänst C kan tjäna som utgångspunkt. Inställelsetid kan vara både kortare och längre.

4:5:3 Schema

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid. Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg.

Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Anmärkning 1

Med oskäligt belastar avses som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få medarbetare eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse förutsätts vid behov träffas om nattarbete och viloregler i samband med beredskapstjänst.

4:5:4 Beredskapsersättning

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat ersätts Beredskapstjänst A, B respektive C enligt följande:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl 00 – Fredag kl 18	<u>Månadslön</u> 1750	<u>Månadslön</u> 1400	<u>Månadslön</u> 1650
Fredag kl 18 - Lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>Månadslön</u> 1100	<u>Månadslön</u> 900	<u>Månadslön</u> 1050
Lördag kl 07 – Söndag kl 24 samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive Helg	<u>Månadslön</u> 750	<u>Månadslön</u> 600	<u>Månadslön</u> 700
Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och	<u>Månadslön</u> 450	<u>Månadslön</u> 350	<u>Månadslön</u> 400

nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg			
---	--	--	--

För deltidanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för att medarbetaren har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 4:5:5 nedan.

4:5:5 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Om lokal överenskommelse inte träffats om annan ersättning per timme ersätts arbetad tid enligt följande:

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid dock;

1. minst 30 minuter vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst A,
2. minst för 3 timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst B respektive,
3. minst för 2 timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst C.

Medarbetare som har Beredskapstjänst B, men utför arbete enligt Beredskapstjänst A, ska ersättas för minst en timme.

För deltidanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

4:5:6 Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild medarbetare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att medarbetaren i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönrevision.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Anmärkning 1

Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av individuella överenskommelser. Det kan även vara lämpligt att diskutera individuella överenskommelser om beredskap i samband med lönerevisionen.

Anmärkning 2

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommit. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

4:6 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken medarbetaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:7 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt 4:2-4:2:3 och jourtid enligt 4:6. Medarbetaren, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Enligt "4 Arbetstid" omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7. Vidare kan överenskommelse träffas enligt 4:2:6 om att vissa medarbetare inte ska omfattas av nämnda regler. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en

bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga medarbetare. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

Vissa medarbetare som är undantagna från bestämmelserna i 4:1, 4:2:1-4:2:3, 4:6, 4:7 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

4:8 Giltighetstid lokala överenskommelser

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 4:1 – 4:1:6, 4:2:1-4:2:2, 4:2:7, 4:6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av förbundsparterna.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

5 Semester

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal.

Enligt huvudregel i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar semester. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt detta avtal. Enligt semesterlagen löper intjänandeåret från 1 april – 31 mars. Semesterår, det år då medarbetaren kan ta ut sin intjänade semester, infaller under samma period direkt efter intjänandeåret.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild medarbetare eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och semesteråret ska sammanfalla, eller om annat semester- och intjänandeår.

Semesterledighet läggs inte ut när det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid. I sådana fall gäller att en semesterersättning om 12,5 % på den uppburna lönen utbetalas i samband

med anställningens upphörande. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Anmärkning

Parterna upplyser om att medarbetare, i enlighet med 30 b § semesterlagen, i vissa fall kan begära att semesterförmånerna förs över till en ny anställning.

5:1 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges **semestertillägg** med 0,8 % av månadslönen per semesterdag (för intermittent deltidarbete beräknat på antalet bruttodagar se 5:4) Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

För **rörlig lön** (se 2:1) utges semesterlön med 0,5 % av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön utbetalas senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Övertids-, mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

Vid sammanfallande intjänade- och semesterår gäller att om sådana rörliga lönedelar utgör en stor del av inkomsten ska ett á contobelopp som motsvarar den beräknade semesterlönen utbetalas i samband med semestern och avräkning ske vid ovan nämnda tidpunkt.

5:2 Avräkning vid sammanfallande intjänande- och semesterår

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Medarbetare som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetalad semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

1) medarbetarens sjukdom eller

2) medarbetare som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller

3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänförs till medarbetaren personligen.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.

5:3 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparade semesterdagar.

5:4 Semester för nyanställda m fl

Om den intjänade semestern inte räcker till full semester kan medarbetaren och arbetsgivaren komma överens om ledighet utan löneavdrag. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Om anställningen upphör inom fem år görs avdrag på inestående lön och/eller semesterersättning som för tjänstledighet räknat på den lön som gällde vid ledigheten.

Avdrag ska ej ske om anställningen upphör på grund av arbetsbrist, sjukdom eller hävs av medarbetaren enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

Om medarbetaren fått ut mer semester än som tjänats in och överenskommelse enligt ovan inte träffats, gäller 29a § semesterlagen.

5:5 Semester för intermittent deltidsanställd

För den som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettodagar som genomsnittligt antal veckoarbetsdagar x antal semesterdagar /5 avrundat uppåt till hel dag.

Vid semester förbrukas en hel nettodag för varje dag medarbetaren annars skulle ha arbetat.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) ska ske med utgångspunkt från antalet brutto-semesterdagar.

5:6 Sparad semester

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

5:7 Outtagen semester

Outtagen semester som finns kvar när anställningen upphör ersätts med 5,4% av den aktuella månadslönen per semesterdag.

6 Sjukdom

Medarbetaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan från dag 15 enligt Socialförsäkringsbalken. För dag 15-90/45 tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön. (Efter dag 90 utges normalt ersättning enligt ITP-planen.)

6:1 Begreppen månadslön och veckoarbetstid

Med månadslön i denna paragraf avses

- fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses

Antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggingscykel. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkning:

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För medarbetare med intermittent eller orgelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

6:2 Sjuklönetidens längd

Om medarbetare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till honom/henne.

Grupp 1	Grupp 2
t o m 90:e kalenderdagen i sjukperioden	t o m 45:e kalenderdagen i sjukperioden

Grupp 1: Medarbetare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken han/hon har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2: Övriga medarbetare.

Sjuklön som från 15:e dagen utges dock för högst 105 dagar per 12-månadersperiod.

Den som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För den som får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

6:3 Anmälan

Den som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindrar anmälan, så snart hindret upphört. Sjuklön utges endast för dagar då anmälan gjorts enligt ovan. Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när medarbetaren kan återgå i arbete.

6:4 Sjukförsäkring och läkarintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkring som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsförför-

måga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att medarbetaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare och står då för kostnaden.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkran och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

Det är av ömsesidigt intresse - i rehabiliteringssyfte - att sjukdomsorsaken klarläggs så tidigt som möjligt, särskilt vid återkommande sjukdom.

6:5 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

6:5:1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	--

För sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

Om medarbetare skulle ha arbetat på schemalagd obekvämt arbetstid utges dessutom sjuklön efter karenstid med 80% av annars utgående skift- eller OB-ersättning.

Anmärkning:

Av 6:5:3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

6:5:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar, sönd- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 2023:

Prisbasbeloppet år 2023 är 52 500 kr.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500}{12} = 43\,750 \text{ kr}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$\frac{90\% \times \text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$\frac{90\% \times 10 \times \text{prisbasbeloppet} + 10\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022 (jämför tidigare regel om 8 prisbasbelopp).

6:5:3 Återinsjuknande

Återinsjuknar medarbetaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

6:5:4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt 6:5:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 6:5:3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

6:5:5 Sjuklön utan beaktande av karens

För en medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

6:5:6 När lönen ändras

När lönen ändras görs avdrag utifrån den gamla månadslönen till den dag medarbetaren får reda på den nya lönen.

6:5:7 Högsta sjukavdrag per dag

Avdraget får inte överstiga en dagslön (fast kontant månadslön x 12/365) per sjukdag. Med fast kontant månadslön avses här fast kontant månadslön + eventuella fast tillägg.

6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- Den som vid anställningens början uppnått 69 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden.
- Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- Om medarbetaren får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning

helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvårdad ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

7 Föräldralön samt tillfällig vård av barn

7:1 Föräldralön

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att medarbetaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

Ersättning utges för två sådana trettiodagarsperioder. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Antal trettiodagarsperioder av föräldralön enligt nedan tabell:

Anställningstid vid företaget	1 år	3 år
Antal trettiodagarsperioder av föräldralön	2	6

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt nedan. Avdraget baseras på 10 prisbasbelopp.

Vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av belopp enligt ovan.

Den föräldralön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Med månadslön i denna paragraf avses samma begrepp som i 6:1 Begreppen månadslön och veckoarbetstid.

Med basbelopp avses prisbasbelopp.

Avdrag/dag:	
<i>Månadslön om högst 10 x basbelopp/12</i>	$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
<i>Månadslön över 10 x basbelopp/12</i>	$90\% \times \frac{10 \times \text{basbeloppet}}{365} +$ $10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Ersättning utges för trettiodagarsperiod som infaller inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

7:2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön ((månadslön x 12)/(52 x veckoarbetstiden)) för varje frånvarotimme.

8 Permission och tjänstledighet

- Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren. Medarbetare har rätt till permission vid hastigt påkommande sjukdom i familjen samt i samband med nära anhörigs död.
- Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och utges efter överenskommelse eller enligt lag.
- Efter överenskommelse kan medarbetare få rätt till tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare, i rehabiliterande syfte.

Tjänstledighet får ej påbörjas eller avslutas med sön- eller helgdag.

Avdraget är:

- vid tjänstledighet del av dag avdras per timme månadslönen (uppräknad till heltidslön) delad med 175
- vid tjänstledighet högst 5 arbetsdagar avdras per arbetsdag 1/21 av månadslönen

Anmärkning 1

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) görs avdrag per timme enligt ovan

- vid längre tjänstledighet avdras per kalenderdag (även arbetsfri) en dagslön (månadslönen x 12/365).

Anmärkning 2

Omfattar tjänstledigheten en hel kalendermånad ska avdraget motsvara lönen för hela den tiden

9 Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med Bilaga 2 och Bilaga 3 gäller regler om ”Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag” och ”Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte”.

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2023 t o m 31 mars 2025. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 - 31 mars 2025.

Bilaga 1 - Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i Bilaga 1, §§ 1 och 2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i Bilaga 1, §§ 1 och 2.

§ 1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Anmärkningar (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande Huvudavtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och LAS omnämnda "lokala tjänstemannaparten".

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

§ 2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Bilaga 2 - Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga medarbetare som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för medarbetare som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP1.
- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande löneredovisningspunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som medarbetaren har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Om branschavtalets löneredovisningsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens löneredovisningsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens löneredovisning.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

- § 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt

max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

Skulle löneökningstrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

- § 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om medarbetare vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Medarbetarens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendepunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, dvs den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag

Om arbetsgivaren tagit ställning till att medarbetare vid företaget får välja att avstå kan den medarbetare som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd medarbetare vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Medarbetare anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Medarbetare anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Medarbetare anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer medarbetaren att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd medarbetare beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för medarbetaren att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När medarbetare lämnat besked om avstående får avståndet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den

tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att medarbetare som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Medarbetarens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

Undantag från ovanstående punkter gäller för medarbetare som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då medarbetaren fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att medarbetaren valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att medarbetaren valt att avstå.

Anmärkning 4

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att medarbetaren får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att medarbetarna inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5

Parterna är överens om att ett avstående ska vara medarbetarens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

- § 5 Medarbetare som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas

mot lön bestäms efter överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

- § 6 Medarbetare som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt medarbetaren och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till medarbetaren.

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Lönväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningstrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga medarbetare vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskydds/agen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföre/ag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad medarbetaren fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 66 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- § 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 65 års ålder.
- § 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För medarbetare som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

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

- § 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla medarbetare som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

- § 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

- § 15 För medarbetare som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för medarbetare som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens medarbetare.

Bilaga 3 - Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Medarbetare har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

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

Kommer arbetsgivare och medarbetare överens om att medarbetaren 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 i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) 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 ned i tid avse en minskning till 80 %.

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 krav och behov.

För medarbetare som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån medarbetarens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om medarbetaren tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge medarbetaren inkomst.

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

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2

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

Bilaga 4 - Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga medarbetare som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för medarbetare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektiv-avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild medarbetare har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare¹ och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta

¹ Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Giltighetstid

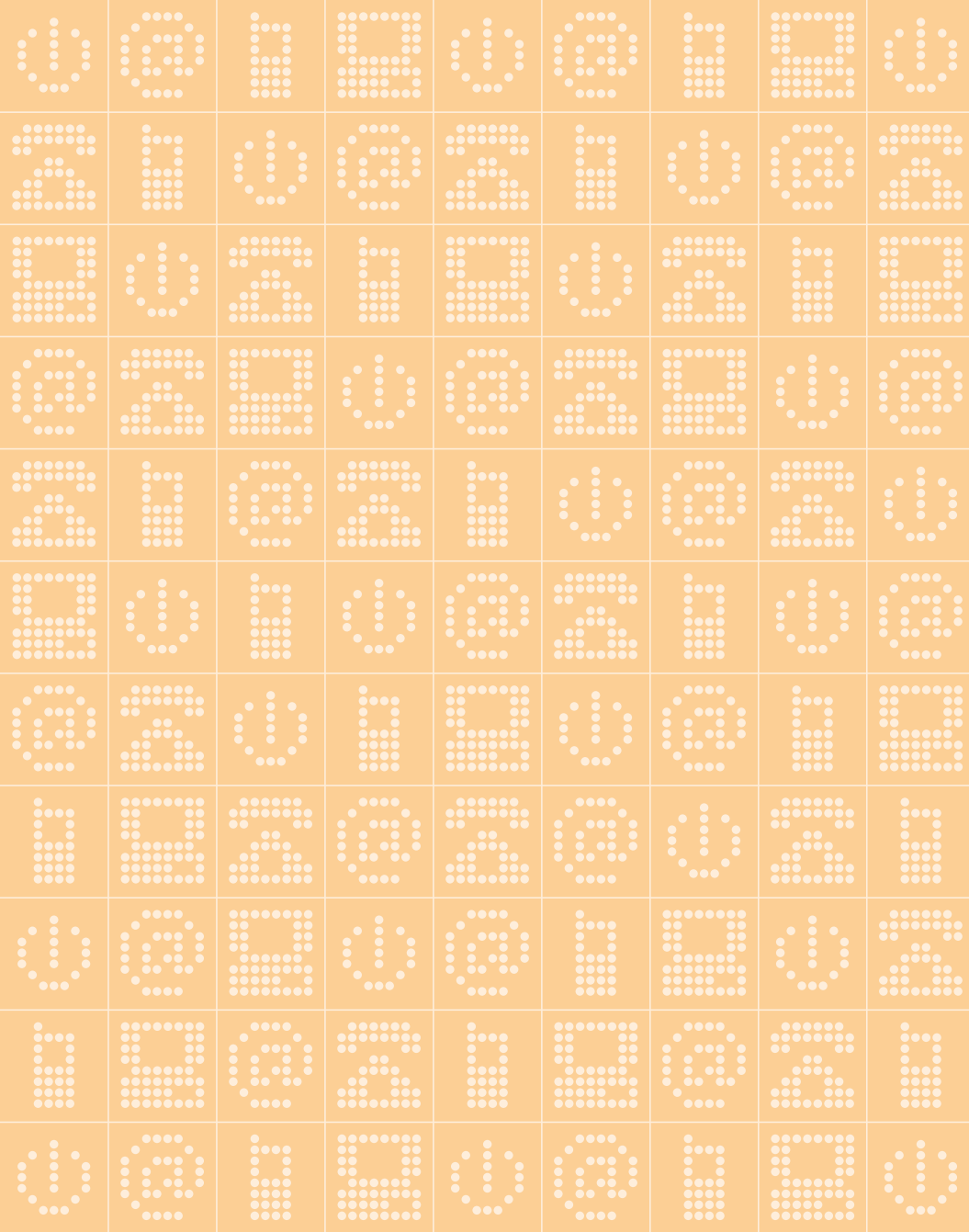
Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Best nr 6090 2304

Best nr 6090 2304



**Avtalet finns för
nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se**

Art nr: 6090 2304

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

