

# Anställningsavtal

## - EXEMPEL PÅ INNEHÅLL

Jusek

## ANSTÄLLNINGSAVTAL – PRIVAT SEKTOR

- för dig som omfattas av lagen om anställningsskydd, LAS

### Vad ska du tänka på innan du förhandlar och skriver på ett avtal?

Även om du har ett visst anställningsskydd i lagen om anställningsskydd, LAS, bör du ta reda på om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Kollektivavtalen innehåller nämligen åtskilliga anställningsvillkor, som inte regleras i de arbetsrättsliga lagarna. Som exempel kan nämnas regler om arbetstid, övertidsersättning, semester, föräldralön, sjuklön och tjänstepension. Det är av största vikt att förhandla fram och reglera samtliga anställningsvillkor som ska gälla i anställningen. Finns eller tillämpas kollektivavtal ska anställningsavtalet för ordningens skull hänvisa till att detta gäller alternativt tillämpas. Om det varken finns eller tillämpas något kollektivavtal är det viktigt att försöka förhandla fram och reglera sådana villkor i ett skriftligt anställningsavtal. Muntliga avtal gäller visserligen, men det är den som påstår att parterna har kommit överens om ett visst villkor som måste bevisa det.

Om du kommer att arbeta i en högre chefsposition eller som specialist på högre nivå - exempelvis i koncernledningen - på den privata arbetsmarknaden, och det är oklart om du omfattas av LAS eller inte, rekommenderar Jusek dig att titta på exemplet och kommentarerna till det exempel på VD-avtal, som Jusek tagit fram. Detta hittar du som medlem på [Jusek.se](http://Jusek.se).

Nedan följer ett exempel på anställningsavtal jämte kommentarer för dig som inte är i företagsledande ställning och därför omfattas av LAS. Du får vissa råd om hur du kan konstruera ditt avtal och vilka fallgropar du bör undvika. Exemplet är inte heltäckande. Meningen är att du ska kunna lägga till och ta bort anställningsvillkor utifrån dina personliga behov och utifrån vad som är förhandlingsbart. Du bör inte tillträda anställningen innan ni är överens om anställningsvillkoren och det skriftliga anställningsavtalet är undertecknat. Gör du det får du ett betydligt sämre förhandlingsläge. Jusek vill varna för detta eftersom vi regelbundet stöter på denna situation. Även förändringar i anställningsvillkoren under anställningens gång bör av samma skäl skrivas in i anställningsavtalet.

Detta exempel på anställningsavtal är utformat för att användas vid anställningar på privat sektor i Sverige, hos svenska rättssubjekt, det vill säga svenska bolag, ekonomiska föreningar och ideella organisationer. Skulle en utlandstjänstgöring eller anställning hos en utländsk arbetsgivare vara aktuell gäller andra regler. Så kan vara fallet även när det är fråga om ett utländskt bolag, som bedriver verksamhet i Sverige.

Detta anställningsavtal riktar sig inte till dig som tänker ta anställning som VD eller annan anställning där du kommer att vara i företagsledande ställning. För dig finns ett annat exempelavtal jämte kommentarer med rubriken ”Hur bör ett VD-avtal se ut? Du hittar det på [Jusek.se](http://Jusek.se).

Kontakta Juseks medlemsrådgivning för ytterligare råd och hjälp.

Stockholm i december 2017

Catharina Klåvus  
Förbundsjurist

## VIKTIGA UTGÅNGSPUNKTER

### Hur påverkas anställningen om det finns eller saknas kollektivavtal?

Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal rekommenderar Jusek att samtliga anställningsvillkor regleras i anställningsavtalet. Villkor avseende exempelvis arbetstider, semester, tjänstepension, övertidsersättning och sjuklön regleras nämligen i ytterst begränsad omfattning – eller inte alls – i lagstiftningen. Arbetsgivaren är i princip bunden av kollektivavtal om han är medlem i avtalslutande arbetsgivarorganisation eller själv har tecknat ett så kallat hängavtal med en arbetstagarorganisation. Det finns ibland vissa möjligheter för arbetsgivaren och arbetstagaren att inom de ramar som kollektivavtalet anger komma överens om andra villkor. Normalt sett tillåts inga försämringar. Även om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal kan arbetsgivaren åta sig att tillämpa ett kollektivavtal, exempelvis om parterna reglerar det i anställningsavtalet. Ibland tillämpar arbetsgivaren ett kollektivavtal på samtliga tjänstemän. Så sker som regel om arbetstagaren arbetar med arbetsuppgifter som omfattas av ett befintligt kollektivavtal.

Om kollektivavtal varken gäller eller tillämpas på anställningsförhållandet är det viktigt att alla anställningsvillkor regleras i anställningsavtalet. Jusek lämnar samma rekommendation om det är oklart om kollektivavtal gäller eller i annat fall tillämpas.

Kontakta Jusek när det gäller frågor rörande kollektivavtal.

### Vad finns det för anställningsformer?

En anställning löper som huvudregel tills vidare, men parterna kan avtala om att en anställning ska vara tidsbegränsad. En tillsvidareanställning kan sägas upp med iakttagande av uppsägningstid från arbetstagarens sida. Om arbetsgivaren vill säga upp arbetstagaren krävs dock saklig grund. Detta betyder lite förenklat att arbetsgivaren inte får säga upp en anställning av godtyckliga skäl. Rättspraxis och LAS förarbeten är vägledande för vad som ska anses vara saklig grund. Det rör sig antingen om saklig grund för arbetsbrist eller saklig grund på grund av personliga skäl. När det gäller visstidsanställningar, där parterna överenskommit om en uppsägningstid gäller i princip samma sak. Vissa kollektivavtal innehåller dock en del bestämmelser som avviker från LAS. Mer finns att säga om visstidsanställningar, se nedan.

I lagen om anställningsskydd, LAS, finns följande regleringar:

Avtal om tidsbegränsad anställning får, enligt LAS, träffas för allmän visstidsanställning för vikariat för säsongarbete, och när arbetstagaren har fyllt 67 år.

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren

under sammanlagt minst 2 år under en femårsperiod, eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning anses ha följt på en annan om den tillträtts inom 6 månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än 2 år.

Dessa regler gäller inte den som fyllt 67 år.

Beträffande äldre anställningsavtal - ingångna före den 1 maj 2016 - gäller vissa övergångsregler i LAS.

Anledningen till att tidsbegränsningen av anställningen ska anges i anställningsavtalet är att tidsbegränsade anställningsavtal inte är uppsägningsbara, om inte annat avtalas. Ett exempel som innebär att anställningen gjorts uppsägningsbar är att avtalet anger en uppsägnings-tid eller att anställningen gäller tills vidare dock längst till och med ett visst datum. Saklig grund krävs i dessa fall då arbetsgivaren vill säga upp anställningsavtalet i förtid. Vissa avvikelser kan finnas i kollektivavtal.

Under vissa graverande omständigheter, exempelvis då arbetstagaren grovt åsidosatt sina åtaganden mot arbetsgivaren på ett sätt som motsvarar avskedsgrund, kan en visstidsanställning hävas. I praktiken är detta dock ytterst ovanligt.

Provanställning är en särskild anställningsform. Den har – som namnet antyder tillkommit för att arbetsgivare ska få pröva arbetstagen under en viss provotid.

Provotiden får vara högst sex, månader, såvida inte kollektivavtal medger något annat. En provanställning kan avbrytas i förtid eller avslutas innan den övergår i tillsvidareanställning, utan att arbetsgivaren behöver ange några skäl till detta. Det är dock viktigt att veta att ett avtal om provanställning eller avbrytande av provanställning inte får vara diskriminerande.

Provanställning bör användas restriktivt. I de kollektivavtal där provanställning regleras har olika begränsningar av möjligheterna till provtjänstgöring införts, till exempel ett krav på att arbetstagarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade.

Notera att avvikande regler om anställningsformer kan träffas mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation genom kollektivavtal. De är i så fall tillåtna. Arbetstagaren och arbetsgivare kan dock inte avvika från de tvingande reglerna, som finns i LAS. Regelsystemet är inte helt lätt.

Kontakta Jusek om du har frågor om anställningsformer.

## EXEMPEL: ANSTÄLLNINGSAVTAL PRIVAT SEKTOR

– för dig som omfattas av LAS

**Nedan följer ett exempel på hur ett anställningsavtal kan se ut. Exemplet bygger på förhållandet att arbetsgivaren inte är formellt bunden av ett kollektivavtal, men som**

efter förhandlingar med dig accepterar att tillämpa nedanstående villkor. Många av nedanstående villkor återfinns i flertalet kollektivavtal. Exemplet och kommentarerna ska läsas mot bakgrund av det som sagts ovan.

### §1. Parter och anställningsform

Bolaget (namn, organisationsnummer och adress) anställer (namn och personnummer) fr o m (anställningens tillträdesdatum) tills vidare.

#### **Kommentar:**

Kontrollera alltid den juridiska personens identitet samt att den person som undertecknar avtalet verkligen är behörig firmatecknare. Arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer ska framgå av anställningsavtalet. Organisationsnumret är viktigt. Det identifierar den juridiska personen, på samma sätt som personnumret identifierar en fysisk person. Därför ska självklart ditt namn och personnummer också framgå. En juridisk person kan byta namn hur många gånger som helst, men aldrig organisationsnummer. Organisationsnumret är avgörande för att veta vem som är arbetsgivarpart och därmed för att veta vem du ingått avtalet med. Kontakta Bolagsverket för aktuell information. Innan du tackar ja till anställningen kan det vara klokt att ta en kreditupplysning på bolaget, så att bolagets ekonomiska status inte kommer som en överraskning för dig. Detta gäller framför allt om du överväger att ta anställning i ett mindre bolag.

Anställningen är genom formuleringen en tillsvidareanställning – populärt kallad fast anställning eftersom detta är huvudregeln och det som i allmänhet är aktuellt för Juseks medlemskategorier. Det förekommer dock att arbetsgivaren i provosyfte endast erbjuder provanställning.

### §2. Stationeringsort och arbetsställe

(Namn) är placerad vid huvudkontoret i (ort), vilket är NN:s arbetsställe.

#### **Kommentar:**

Stationeringsort och arbetsställe bör anges i anställningsavtalet för att klargöra var arbetstagaren har sin arbetsplats, det vill säga var arbetstagaren är skyldig att utföra arbete. Arbetsställe bildar utgångspunkten för eventuella resetraktamenten. Angivande av arbetsställe får också betydelse vid tillämpningen av turordningsreglerna vid en eventuell driftsinskränkning.

### §3. Arbetsuppgifter

(Namn) är anställd som (titel på befattning) och ska arbeta med (beskrivning av arbetsuppgifter och ansvarsområden).

**Kommentar:**

I anställningsavtalet bör namnet på befattningen, ansvarsområden, befogenheter och arbetsuppgifter anges. Det klargör vad som förväntas av arbetstagaren och vad anställningen innebär. Uppgifterna visar också vilken arbetskyldighet arbetstagaren har.

**§4 Månadslön m.m.**

(Namn) erhåller vid anställningens början en månadslön om ... kr/mån i ... års löneläge. Lönen utbetalas den 25:e varje månad. Översyn av lön och andra förmåner ska ske årligen per den (datum).

Utöver månadslönen erhåller NN en resultatbaserad ersättning (bonus, tantiem eller annan dylik ersättning) enligt **bilaga 1**.

**Kommentar:**

Det är viktigt att reglera tidpunkt för lönerevision särskilt om företaget inte är kollektivavtalsbundet. Annars är frågan om tidpunkt oreglerad. Finns kollektivavtal, finns också tidpunkter för lönerevision. Om du går med på en lön i nästa års löneläge måste du veta att du inte omfattas av lönerevision innevarande år.

Innan du anger löneanspråk inför en ny anställning bör du ta reda på så mycket som möjligt om löneläget för din profession, med beaktande av utbildning, yrkeslivserfarenhet och de aktuella arbetsuppgifterna. Ta hjälp av Juseks lönestatistik på [www.jusek.se](http://www.jusek.se). Där finns också råd och tips om löneförhandling. Om det finns en lokal akademikerförening hos den blivande arbetsgivaren kan det vara bra att ta kontakt med den lokala facklige företrädaren för att få en bild av löneläget hos arbetsgivaren. Du kan också ringa Juseks medlemsrådgivning för individuell lönerådgivning. Överenskommen lön, och i vilket års löneläge den gäller, bör anges i anställningsavtalet. Lönen bör revideras årligen. Om inget kollektivavtal finns bör revisionsdipunkten anges i anställningsavtalet.

Inte sällan föreslår arbetsgivaren en lönemodell med såväl fasta som rörliga lönedelar. Exempel på rörliga lönedelar är bonus och provision. De rörliga lönedelarna är oftast beroende av att vissa mål uppfylls. Det är värt att notera att rörliga lönedelar är osäkra pengar. Det kan därför vara att föredra att ha en så stor del som möjligt av lönen i en fast del, och låta de rörliga lönedelarna vara just en bonus. Om en viss del av lönen är rörlig är det viktigt att det finns enkla och tydliga regler för när och hur den rörliga lönen utbetalas. Mål eller liknande som genererar den rörliga lönen ska vara rimliga och mätbara. Se upp med opreciserade villkor såsom "del i vinsten eller överskott". Du bör alla förhållanden få möjlighet att kontrollera beräkningsunderlaget. Arbetsgivaren eventuella erbjudanden om konvertibler, optioner och dylikt bör inte påverka löneresonemanget, eftersom dessa är rena penningplaceringar. Sådana avtalsvillkor omfattas inte av den arbetsrättsliga service som Jusek tillhandahåller.

När det gäller resultatbaserad ersättning och rörliga lönedelar finns många beräkningssätt och konstruktioner, som brukar vara anpassade till det specifika Bolaget. Det är viktigt att ta del av beräkningsgrunderna, innan avtalet undertecknas, för att kunna bedöma möjligheterna att nå upp till de specifika kraven. Observera att vissa resultatbaserade lönedelar oftast är kopplade till den egna prestationen, medan andra är fristående och kopplade exempelvis till en verksamhetsgrupps prestationer eller till det bokföringsmässiga resultatet i bolaget. Andra resultatbaserade lönedelar kan vara sådana som arbetsgivaren betalar ut efter eget gottfinnande exempelvis då styrelsen så beslutar att detta ska ske samt med vilket belopp. Titta på beräkningskonstruktionen. Begreppen provision och bonus används inte på något enhetligt sätt.

På grund av den stora variationen av resultatbaserad ersättning finns ingen bilaga 1 i detta exempel. Hänvisningen till Bilaga 1 är inskrivet i avtalet för att poängtera att en överenskommelse om en sådan ersättning inklusive dess förutsättningar hör till anställningsavtalet och ska fogas till detta, som en bilaga, om det inte skrivs in direkt i avtalet. Det är alltför vanligt att de bilagor som avtalet hänvisar till inte finns med som bilagor och att innehållet i bilagorna inte heller diskuterats.

Notera att arbetsgivaren ofta vill villkora rörliga lönedelar, exempelvis på så sätt att dessa endast ska betalas ut om du alltså är anställd då utbetalning ska ske, alternativt endast om du inte sagt upp dig från din anställning vid detta tillfälle. Jusek rekommenderar parterna att reglera vad som ska gälla i anställningsavtalet. Det undanröjer oklarheter och då vet båda parter vad de ska rätta sig efter. Tvister rörande dessa frågor är vanliga då frågorna inte är reglerade.

Ofta finns inga bilagor. Inte sällan är parterna överens om att de kan upprättas senare. Vid tvist blir följden som regel att förmånen inte kan styrkas.

## §5. Arbetstid och overtidskompensation

Den ordinarie arbetstiden är ... timmar/vecka. Förtroendearbetstid tillämpas som utgångspunkt. Kärnarbetstiden är dock förlagd mellan kl 0930-1630 varje arbetsdag. Mellan dessa klockslag förutsätts arbetstagaren vara tillgänglig och arbeta. Om arbetsgivaren finner att så behövs för verksamheten, kan denne besluta om avvikelser från ovanstående.

### Kommentar:

## Arbetstid

Arbetstiden per vecka var tidigare oftast 40 timmar. Numera är det inte ovanligt att veckoarbetstiden är kortare, exempelvis 38 timmar. Ofta tillämpas oreglerad arbetstid eller förtroendearbetstid - vilket betyder att arbetstagaren har stor frihet vad gäller förläggningen av arbetet och varifrån det ska utföras - så länge arbetet utförs. Normalt sett finns det som regel ändå en kärnarbetstid under vilken arbetstagaren förutsätts vara tillgänglig och arbeta. Arbetsgivaren kan åberopa verksamhetsskäl för att avvika från regleringarna.

## Övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras endast om det är reglerat i kollektivavtal eller anställningsavtal. Det är därför viktigt att reglera rätten till övertidskompensation i anställningsavtalet om kollektivavtal saknas. I dessa fall kan beräkningen av övertidsersättningen ske utifrån kollektivavtal, vilket naturligtvis också måste framgå av anställningsavtalet.

Eftersom Juseks medlemmar ofta har förtroendearbets- och oreglerad arbetstid - flexibel arbetstid - spelar veckoarbetstiden allt mindre roll. Övertidsersättning erbjuds oftast inte. Det är vanligt att arbetsgivare som har kollektivavtal försöker få till stånd en överenskommelse med arbetstagaren att denne inte ska ha rätt till övertidskompensation. Under vilka förutsättningar detta kan ske framgår av kollektivavtalet. Träffas en sådan överenskommelse kompenseras arbetstagaren normalt med längre semester, vanligen med fem extra semesterdagar. Eftersom övertidsarbete kan vara omfattande, bör du även försöka se till att du kompenseras med högre lön, om övertidsersättning inte skulle komma ifråga. För att beräkna värdet av övertidsarbete kan du besöka [www.jusek.se](http://www.jusek.se).

### §6 Semester

Semester utgår med 30 betalda semesterdagar/år. NN erhåller förskottssemester utan någon avräkningsskyldighet.

#### Kommentar:

Enligt semesterlagen är semesterrätten 25 dagar per semesterår. Den arbetstagare som avtalar bort rätten till övertidsersättning erhåller vanligen fem extra dagar per semesterår. Extra semesterdagar kan också vara något som arbetstagaren förhandlar fram i samband med lönerevision.

Förskottssemester, det vill säga betald semester som inte tjänats in av arbetstagaren, erbjuds ofta tjänstemän. Förskottssemester innebär som huvudregel - såväl enligt semesterlagen som enligt kollektivavtalen - att den semesterlön som utbetalats i förskott ska dras av från den anställdes intjänade semesterersättning. Detta gäller dock inte om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år innan anställningen upphörde. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan i anställningsavtalet komma överens om att förskottssemester ska utgå utan avräkning.

### §7 Bilförmån

NN erhåller nytillverkad fri bil av (fyll i .....bilmärke/modell ) eller annan bil i motsvarande prisklass. Bolaget betalar samtliga kostnader för bilen. NN äger rätt att obegränsat använda bilen för privat körning i Sverige och utomlands. Bilen får även disponeras och användas av familjemedlemmar. NN har rätt att byta ut bilen mot nytillverkad bil i samma prisklass vart \_\_\_ år eller efter \_\_\_\_\_ körda mil. Om bilförmån inte längre önskas eller



upphör ska NN ersättas för denna förmån med ett månatligt belopp motsvarande förmånsvärdet för ny tillverkad bil för av aktuellt bilmärke/modell eller annan bil i motsvarande prisklass.

**Kommentar:**

I samtliga kostnader ingår reparationer och bensin. Enligt avtalsförslaget gäller rätten att använda bilen privat även utlandsresor. Om du inte använder avtalsförslagets formulering får du räkna med att rättigheten är begränsad till Sverige. Om denna förmån är intressant eller inte beror på inkomst, resvanor etc.

Bilförmånen är ofta reglerad i Bolagets vid varje tillfälle gällande bilpolicy. Dina möjligheter att hitta en särreglering för egen del är då oftast begränsade. Det är inte självklart att arbetsgivaren erbjuder bilförmån.

Kontrollera alltid skattekonsekvenserna av denna förmån med skatteverket, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).

## §8 Hälso- och sjukvård

Bolaget tecknar en särskild sjukvårdsförsäkring för NN.

**Kommentar:**

Denna försäkring tecknas för att du snabbt ska få vård vid sjukdom och därmed sammanhängande besvär. Ytterst tecknas en sjukvårdsförsäkring för att undvika frånvaro på grund av långsam eller fördröjd sjukvård eller utebliven förebyggande vård. En sådan försäkring tecknas av arbetsgivaren för din räkning hos ett försäkringsbolag. Det finns åtskilliga försäkringslösningar på detta område. Många arbetsgivare har numera ofta tecknat sådana försäkringsavtal för samtlig personal.

Kontakta skatteverket för aktuella uppgifter om eventuell förmånsbeskattning, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).

## §9 Reseersättningar och traktamenten m.m.

Reseersättning, ersättning för uppehälle och traktamenten m.m. vid resor i tjänsten utgår i enlighet med arbetsgivarens vid varje tillfälle gällande resereglemente/resepolicy.

**Kommentar:**

För den som reser i tjänsten bör i anställningsavtalet anges vilka ersättningar som ska gälla i fråga om resekostnader, kostnader för uppehälle, ersättning vid användande av egen bil i tjänsten med mera. Många företag har utfärdat resereglemente/resepolicy. I sådana fall räcker det med en hänvisning till detta. Du bör dock ta del av innehållet innan ni reglerar det i anställningsavtalet. I kollektivavtal

finns ofta regler om restidsersättning som anger ersättningsnivåer vid resor utanför ordinarie arbetstid.

På Skatteverkets hemsida, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se), finns information om skattefria traktamentsbelopp, avdragsregler med mera.

#### **§ 10 Sjuklön m.m.**

NN har på grund av sin anställning rätt till följande sjuklön m.m.

#### **Alternativ 1**

Bolaget tillämpar de regler om sjuklön och sjukpension som följer av gällande kollektivavtal.

#### **Alternativ 2**

Bolaget åtar sig att teckna en separat sjukförsäkring, hos försäkringsbolag som NN anvisar.

#### **Kommentar:**

Regleringar under Alternativ 1 utgår från att arbetsgivaren har kollektivavtal, det vill säga att arbetsgivaren är bunden av allmänna anställningsvillkor och ITP-planen med mera. Dessa regleringar gäller samtliga tjänstemän hos Bolaget.

Inför dina förhandlingar med arbetsgivaren kan det vara bra för dig att känna till att kollektivavtalet ger dig rätt till följande ersättningar:

Första sjukdagen är en karensdag då sjuklön inte betalas ut.

Bolaget betalar sjuklön enligt lag fr.o.m. dag 2 t.o.m. dag 14 med 80 % av lönen och de allmänna anställningsvillkoren i gällande kollektivavtal.

För närvarande gäller följande. Från och med den 15 kalenderdagen i sjukperioden betalar försäkringskassan sjukpenning. Arbetsgivaren betalar dessutom fr.o.m. dag 15 - 90 sjuklön med 10 % på den lön som understiger 7,5 prisbasbelopp samt 90 % på den lön som överstiger 7,5 prisbasbelopp enligt de allmänna anställningsvillkoren i kollektivavtalet.

Sjukpension utgår fr.o.m. dag 91. Detta är en kollektivavtalsenlig sjukpension, som utbetalas av Alecta, i enlighet med ITP-planen.

För ytterligare information hänvisas till PTK:s hemsida, [www.ptk.se](http://www.ptk.se).

**Om Bolaget saknar kollektivavtal, kan Bolaget i stället teckna en separat sjukförsäkring, som bl.a. ger ersättning med 90 % av lönen. Du bör dock vara medveten om att försäkringsbolaget kan komma att kräva en hälsoprövning. En rekommendation är att du kontrollerar detta innan du framställer detta önskemål. Kanhända vill du då i stället försöka förhandla fram någon annan förmån.**

**Kontakta skatteverket för aktuella uppgifter om eventuell förmånsbeskattning, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).**

## **§ 11 Föräldraledighet m.m.**

Arbetstagare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om denne varit anställd hos Bolaget under minst ett år i en följd och tjänstemannens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten. Dock upphör rätten till föräldralön i samband med arbetstagarens uppsägning.

Föräldralön utbetalas under högst 180 kalenderdagar när man tar ut föräldrapenning. Föräldralönen utgör 10 procent av daglönen på en årslön inom 10 prisbasbelopp. På fast månadslön överstigande 10 prisbasbelopp utgör ersättningen 80 procent av daglönen.

Om tjänstemannen varit anställd i ett, men inte två år i följd ska föräldralön utbetalas under 60 dagar.

Om tjänstemannen varit anställd i två, men inte tre år i följd ska föräldralön utbetalas under 90 dagar.

Om tjänstemannen varit anställd i tre, men inte fyra år i följd ska föräldralön utbetalas under 120 dagar.

Om tjänstemannen varit anställd i fyra, men inte fem år i följd ska föräldralön utbetalas under 150 dagar.

Om tjänstemannen varit anställd i fem eller flera år i följd ska föräldralön utbetalas under 180 dagar.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Utbetalning av föräldralönen sker med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och med resterande hälft efter det att tjänstemannen fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

**Kommentar: Regleringar liknande dessa finns i kollektivavtal. Om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden ska bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas. Skrivningarna i denna § är gjorda för att få en inblick i vad som kan gälla om företaget har kollektivavtal och vad du i brist på kollektivavtal måste avtala om.**

## **§12 Pension och försäkring**

Utöver förmåner enligt lagen om allmän försäkring tillförsäkras (namn) de pensionsförmåner som framgår av den mellan Svenskt Näringsliv och PTK vid varje tidpunkt gällande planen för ITP (tjänstepensionsförsäkringen) samt TGL (tjänstegrupplivförsäkring) och TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada).

### **Alternativ 1**

NN erhåller pensionsförmåner i enlighet med det kollektivavtal för tjänstemän inom privata sektorn, som bolaget är bundet av, för närvarande ITP-planen, kollektivavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Beträffande NN ska (välj alternativ ITP 1 (premiebestämd pension) eller alternativ ITP 2 (förmånsbestämd pension) gälla.

Härutöver förbinder sig Bolaget att inbetala \_\_\_ % av NN:s månadslön till en av NN anvisad tjänstepensionsförsäkring.

### **Alternativ 2**

Eftersom bolaget inte är bundet av något kollektivavtal förbinder sig bolaget att i stället för NN:s räkning inbetala \_\_\_ % av NN:s månadslön till en av NN anvisad tjänstepensionsförsäkring och sjukförsäkring.

Härutöver förbinder sig Bolaget att erlagga premierna till nedanstående försäkringar.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.

Tjänstereseförsäkring, som ger försäkringskydd vid alla tjänsteresor oavsett världsdel.

### **Kommentar:**

Finns inget kollektivavtal som reglerar pension och försäkringar måste dessa förmåner regleras i anställningsavtalet. Arbetsgivaren kan ansluta arbetstagaren till en pensionsplan som gäller för branschen eller erbjuda annan pensionslösning via pensionsförsäkring i försäkringsbolag. Liv- och arbetsskadeförsäkring för den anställdes räkning kan också tecknas hos försäkringsbolag.

För att hamna någorlunda rätt när det gäller pensionsförmånerna, är det nödvändigt att kontakta en pensionsförsäkringsexpert. Jusek lämnar därför endast allmän information i denna del. Skrivningarna om pensioner är med andra ord endast tumregler, som kan hjälpa dig att komma fram till vilken pensionslösning som skulle passa just dig.

ITP-planen gäller endast hos kollektivavtalsbundna arbetsgivare på privata sektorn. Arbetsgivaren kan vara bunden antingen via medlemskap i arbetsgivarorganisation eller genom ett så kallat hängavtal. Det senare kollektivavtalet tecknas direkt mellan en arbetstagarorganisation och arbetsgivaren. Liknande pensionsplaner –

såsom BTP, FTP och KTP- planen - finns. Dessa pensionsplaner gäller inom bank-, försäkrings- respektive Kooperationens område.

Om ITP-planen i övrigt gäller för samtliga tjänstemän, kan arbetsgivaren även anmäla VD och övriga arbetstagare i företagsledande ställning så att även de omfattas av denna plan. Oavsett hur du väljer att förhandla fram dina pensionsvillkor bör du se till att du i varje fall får pensionsinbetalningar och pensionsförmåner motsvarande ITP-planen.

Om du redan omfattas av en ITP1-lösning kan det vara svårt att få Bolaget att gå med på att byta pensionsplan. Om du tidigare omfattats av en förmånsbestämd ITP2 kan det vara förmånligare att behålla denna. Det förutsätter dock att företaget omfattas av ITP-planen och Bolaget accepterar detta.

Om du tidigare haft ITP 2 och omfattas av en tiotaggarlösning kan denna även fortsättningsvis behållas om Bolaget omfattas av ITP-planen. Du bör då kontrollera om det är en fördel för dig att se till att premienivån motsvaras av den inbetalning arbetsgivaren skulle haft om det inte funnits en tiotaggarlösning. Detta brukar kallas för kostnadsneutral premie eller frilagd premie.

Ibland går det att - utöver ovan nämnda förmåner - förhandla fram avsättning till en extra tjänstepensionsförsäkring. Oftast gäller det nyckelpersoner.

Den stora skillnaden mellan ITP 1 och ITP 2 är att den som är född 1979 eller senare som huvudregel får en premiebestämd tjänstepension, medan den som är född 1978 eller tidigare fortsätter att ha en förmånsbestämd pension och ITPK. Även du som är född 1978 eller tidigare kan komma att omfattas av en premiebestämd ålderspension om du byter arbetsgivare och börjar en ny anställning.

För ytterligare information om ITP-planen hänvisas du till PTK:s hemsida, [www.ptk.se](http://www.ptk.se) eller [Collectums hemsida, www.collectum.se](http://Collectums.hemsida).

Om din arbetsgivare inte är bunden av något kollektivavtal bör du se till att Bolaget förbinder sig att inbetala en viss procentsats av din månadslön till en av dig anvisad tjänstepensionsförsäkring. Denna procentsats bör inte understiga de procentsatser som anges i den kollektivavtalade ITP-planen 1. Alternativt bör pensionsinbetalningarna motsvara den premie och de förutsättningar som skulle ha gällt ifall du skulle ha omfattats av den förmånsbestämda ITP-planen 2. Kontakta alltid en pensions- och försäkringsexpert för att reda ut vilken pensionslösning som är mest fördelaktigt för dig. Faktorer som påverkar är vilket försäkringsskydd du redan har och vad du vill uppnå. Den historiska avkastningen och inte minst avgifterna kan vara en ledning när det gäller valet av pensionsförsäkring.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL, och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, som nämns under denna punkt är försäkringar som är gängse, oavsett vilken tjänstemannabefattning du har och oavsett om du har kollektivavtal eller ej. Tjänstereseförsäkring är aktuell vid tjänsteförrättningar utomlands. Jusek rekommenderar att dessa förmåner skrivs in i avtalet oavsett om kollektivavtal finns eller inte.

Notera att det – vid en pensionslösning som inte grundar sig på kollektivavtal - är viktigt att välja en tjänstepensionsförsäkring som har låga avgifter eftersom det kan påverka din

slutliga pension avsevärt. Inom ITP-planen upphandlas försäkringsvalen till låga avgifter och med pensionsprodukter som har hög kvalitet. Om du på ett eller annat sätt kan omfattas av ITP-planen kan du få ta del av de låga avgifterna vilket är till stor fördel för dig. Detta gäller även ifall du har en så kallad tiotaggarlösning som du fortsättningsvis kan teckna via ITPK-försäkringen. Collectum kan ge dig mer information kring detta.

För ytterligare information om ITP-planen, se PTK:s hemsida [www.ptk.se](http://www.ptk.se) eller Collectums hemsida [www.collectum.se](http://www.collectum.se).

Var också uppmärksam på att det förekommer en hel del dolda provisioner och andra ersättningar som utbetalas av försäkringsbolagen till de förmedlare/rådgivare som föreslår pensionslösningar utanför kollektivavtalsområdena. Sådana provisioner tas direkt från ditt pensionskapital.

### §13. Uppsägningstid

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader.

#### Kommentar:

Uppsägningstider regleras antingen genom lagen om anställningsskydd (LAS), kollektivavtal eller anställningsavtalet.

Om både arbetsgivaren och arbetstagaren är bunden av kollektivavtal gäller avtalets regler om uppsägningstider. Kollektivavtalen tillåter som regel ofta en enskild överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren så länge den inte strider mot vissa angivna minimiregler enligt kollektivavtalet. Föreligger inte bundenhet av kollektivavtal råder avtalsfrihet i fråga om uppsägningstiden med den begränsningen att arbetsgivaren inte kan ha en kortare uppsägningstid gentemot arbetstagaren än vad som framgår av 11 § LAS. Enligt LAS är den minsta uppsägningstiden för arbetstagaren och arbetsgivaren en månad. Vid arbetsgivarens uppsägning har arbetstagarens dock enligt LAS en rätt till uppsägningstid som ökar successivt i förhållande till anställningstiden; dock maximalt 6 månaders uppsägningstid vid 10 års anställning. Likande regleringar finns i kollektivavtal.

En ofta använd konstruktion är att parterna avtalar om en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Som arbetstagare ska du se till att du inte får kortare uppsägningstid än den du har rätt till enligt LAS, om din arbetsgivare senare vill säga upp dig.

### §14 Övriga allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor, som inte regleras i detta avtal, följer vid varje punkt gällande kollektivavtal för branschen mellan (namn på kollektivavtalsparterna).

#### Kommentar:

Det är inte säkert att arbetsgivaren går med på denna skrivning. Jusek kan hjälpa dig med argument och med att ta fram det kollektivavtal som ligger närmast till hands.

## § 15 Tvist

**Alternativ 1:** Tvist med anledning av detta avtal ska avgöras av svensk domstol och svensk lag ska tillämpas.

**Alternativ 2:** Tvist med anledning av detta avtal ska avgöras av skiljenämnd i enlighet med lagen om skiljeförfarande och svensk lag skall tillämpas. Samtliga kostnader för skiljeförfarandet ska bäras av Bolaget oavsett utgången i tvisten.

### **Kommentar:**

#### **Alternativ 1**

Detta alternativ återger huvudregeln, det vill säga vad som gäller om parterna inte alls reglerat frågan. Om inte frågan om tvistelösning regleras i avtal, ska tvister med anledning av avtalet prövas av domstol och enligt svensk lag. Detta förutsätter dock att arbetet huvudsakligen utförs i Sverige och att arbetet utförs åt en svenska arbetsgivare; i detta fall ett svenskt aktiebolag, AB.

#### **Alternativ 2**

Arbetsgivare önskar ofta att eventuella tvister ska lösas genom skiljeförfarande (skiljedom) eftersom detta normalt sett är ett snabbare förfarande och mer skyddat från offentligheten. Detta bör du i princip inte acceptera eftersom kostnaderna för ett skiljeförfarande många gånger vida överstiger kostnaderna vid en domstolsprövning. Inte sällan uppgår kostnaderna till flera hundratusentals kronor. Du kan därför inte i dessa fall påräkna att Jusek beviljar dig processhjälp. Om du ändå överväger att acceptera en skiljeklausul, är det viktigt att klausulen innehåller en förpliktelse för arbetsgivaren att stå för samtliga kostnader för skiljeförfarandet oavsett utgången i tvisten. Under alternativ 2 finns en sådan formulering.

Ta hjälp av Jusek om skiljeförfarande kommer på tal.

## § 16 Ändringar och tillägg

Ändringar och tillägg avseende detta avtal måste skriftligen godkännas av båda parter.

**Kommentar:** Här avtalas om ett skriftlighetskrav när det gäller ändringar och tillägg till detta avtal. Bestämmelsen är tillkommen i båda parter intresse för att undvika tvister.

Detta avtal har upprättats i två exemplar varav parterna har tagit var sitt exemplar.

Ort Datum

Arbetsgivaren

Den anställde

## ÖVRIGT

### Skriftlig information om väsentliga villkor enligt lagen om anställningsskydd

Ett skriftligt anställningsavtal innan anställningen tillträds är av största vikt av de skäl som redovisats ovan.

Det är ändå bra att känna till att arbetsgivaren senast en månad efter det att arbetstagaren börjat arbeta är skyldig att lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet.

Nedan kommer ett utdrag ur LAS, som beskriver vad denna skyldighet går ut på. Nedanstående uppräknning innehåller vad arbetsgivaren åtminstone ska informera om, det vill säga en minimikatalog.

#### Utdrag ur Lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS

**6 c §** Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

**2 st.** Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
  - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
  - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
  - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

**3 st.** De uppgifter som avses i [andra stycket 3 a](#), 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. *Lag (2006:440).*

**Notera att du kan kräva denna information om du varit anställd mer än tre veckor. Du bör alltid se till att reglera dessa villkor i ditt anställningsavtal. Det är viktigt att**



du och din arbetsgivare undertecknar anställningsavtalet innan du börjar din anställning; allt för att inte hamna i tvist om vilka villkor ni avtalat om.

## Lojalitetsplikt, sekretess, och konkurrensklausler

I ett anställningsförhållande råder en ömsesidig lojalitetsplikt. Ibland insisterar arbetsgivaren på att såväl sekretess- som konkurrensklausuler ska ingå i anställningsavtalet. Rent allmänt gäller följande.

### Lojalitetsplikt

Du är redan på grund av anställningen skyldig att iaktta diskretion och sekretess rörande företagets angelägenheter. Själva anställningsförhållandet innebär att den anställda ska ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande och för detta erhålla lön och andra anställningsvillkor som arbetsgivaren åtagit sig att betala. Den anställda ska iaktta lojalitet mot arbetsgivaren under anställningen. Det innebär bland annat att arbetstagaren inte under anställningen får ägna sig åt verksamhet som konkurrerar med företaget, vare sig som anställd eller som egen företagare. Den anställda måste även iaktta tystnadsplikt enligt eventuella sekretessklausuler samt enligt lagen om företagshemligheter. Tystnadsplikten rör bl.a. produktions- och utvecklingsfrågor, kundregister och andra affärshemligheter. Arbetsgivaren ska å sin sida bland annat iaktta god sed på arbetsmarknaden och ge förutsättningar för arbetstagen att ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på bästa sätt och även bistå arbetstagen i utsatta situationer.

Du får på grund av din lojalitetsplikt aldrig bedriva konkurrerande verksamhet under pågående anställning. Skulle du vilja åta dig ett uppdrag eller en bisyssla bör du därför alltid först samråda med arbetsgivaren. På så sätt undviker du illojalitetsdiskussioner med förtroendekriser som följd. Sådana tvister är vanligt förekommande. Arbetsgivaren har ett befogat intresse av att du inte åtar dig uppdrag som inverkar menligt på ditt arbete. För att undvika framtida bevisproblem bör du alltid se till att arbetsgivaren skriftligen godkänner eventuella bisysslor.

### Sekretess

När det gäller sekretess finns det en lag om företagshemligheter som under alla omständigheter gäller. Normalt sett är reglerna i denna lag tillräckliga för att tillgode arbetsgivarens intresse av sekretess.

Exempel på en godtagbar sekretessklausul är följande:

#### ”Sekretess

NN förbinder sig att inte yppa uppgifter och information om affärs- eller driftsförhållanden i Bolagets rörelse som Bolaget håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för Bolaget i konkurrenshänseende. Med information förstås både

sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form, inbegripet ritningar, modeller och andra liknande tekniska förebilder, och enskilda personers kännedom om ett visst förhållande, även om det inte har dokumenterats på något sätt”.

## KONKURRENSKLAUSULER

När anställningen upphört, upphör som huvudregel de förpliktelser som parterna haft mot varandra under anställningen, med andra ord även arbetstagarens lojalitetsplikt. Om arbetsgivaren vill skydda sig mot konkurrens efter anställningen får det ske genom avtal, en så kallad konkurrensklausul. Nedanstående information är i första hand till för att öka din kunskap om konkurrensklausuler. Eftersom materialet är komplex råder vi dig att ta kontakt med Juseks medlemsrådgivning innan du accepterar dylika klausuler.

Det har blivit vanligare att frågor om konkurrensklausuler dyker upp, vilket beror på att företagens verksamhet i allt större omfattning bygger på det specifika kunnande som finns bland de anställda. Man kan sammanfatta företagets behov så att det finns i huvudsak i **tre olika skyddsobjekt: 1) Företaget vill behålla sina kunder och förhindra att tidigare anställda lockar över dessa till konkurrenter eller konkurrerande verksamhet som de anställda själva startat. 2) Företaget vill också skydda företagsspecifikt kunnande och företagshemligheter och förhindra att sådan information sprids till konkurrenter. 3) Slutligen vill företaget behålla så kallade nyckelpersoner, särskilt om företaget haft inte obetydliga utbildningskostnader för dem.**

Det vanligaste sättet att tillgodose arbetsgivarens skyddsintresse är att ta in en särskild bestämmelse i anställningsavtalet som innehåller ett förbud för arbetstagaren att ta anställning hos konkurrent eller att på annat sätt - direkt eller indirekt - delta i eller bedriva konkurrerande verksamhet. Oftast förenas konkurrensförbudet med bestämmelser om tystnadsplikt och påföljder vid överträdelse, till exempel normerade skadestånd, det vill säga skadestånd som är på förhand bestämt utan att arbetsgivaren behöver visa någon skada. Det normerade skadeståndet ska stå i rimlig relation till arbetstagarens lön, men gäller som utgångspunkt.

Ibland förekommer även värvningsklausuler, som ofta innebär förbud för arbetstagaren - att inom en viss tid efter anställningens upphörande - direkt eller indirekt försöka värva någon anställd till sin nya arbetsgivare eller till egen verksamhet. Förbudet är även i dessa fall ofta kombinerade med viten och/eller skadeståndsklausuler. Jusek avråder i princip från att teckna avtal med konkurrensklausuler och värvningsklausuler.

Mot arbetsgivarens önskemål om skydd för verksamheten står den anställdes intresse av att efter anställningen ha största möjliga frihet att använda sin kunskap och erfarenhet. Det finns således en intressekonflikt mellan principen om yrkesfrihet och arbetsgivarens intresse av att skydda sin verksamhet. I den konflikten anses den anställdes intresse väga mycket tungt. Till skillnad från vad som gäller de anställdas lojalitetsplikt under anställningen anses arbetsgivarens intresse av skydd även efter anställningen inte väga lika tungt. Ett konkurrensförbud måste därför vara skäligt för att det ska vara bindande för arbetstagaren. Bindningstiden ska stå i relation till hur länge företaget har ett skyddsbehov.

## Konkurrensklausuler är som utgångspunkt giltiga.

Oskäligen konkurrensklausuler kan efter ett rättsligt förfarande förklaras ogiltiga av domstol, men det kan ta flera år innan ett sådant avgörande kommer. Det är ofta svårt att förutse hur ett sådant avgörande kan komma att utfalla. Till dess något avgörande faller är du bunden.

## Skälighetsbedömning

Skälighetsbedömningen av en konkurrensklausul påverkas bland annat av den tid som konkurrensförbudet gäller. Förbudet ska begränsas till en beräknad livslängd av det kunnande arbetsgivaren vill skydda, men bör i princip inte överstiga 18 månader. Vid kortare livslängd - när det gäller det skyddsvärda intresset - bör bindningstiden inte överstiga nio månader. Frågan om bindningstiden ska regleras i varje särskilt fall i det individuella avtalet. Skäligheten påverkas också av det normerade skadeståndets storlek.

Det krävs också att den anställde erhåller rimlig ersättning för åtagandet. Eftersom du i praktiken får ett yrkesförbud under den tid konkurrensklausulen gäller, är det rimligt att du kompenseras med full lön under denna tid. Du bör i varje fall kompenseras med minst 60 procent av lönen.

Bolaget har ett omfattande skydd genom lagen om företagshemligheter och/eller genom en sekretessklausul, vilket är fullt tillräckligt.

Med hänsyn till att Jusek avråder från att avtala om konkurrensklausuler finns inget avtalsförslag för denna situation. Skulle det ändå bli aktuellt är du välkommen att höra av dig till Juseks medlemsrådgivning.

## ARBETE UTOMLANDS OCH/ELLER HOS UTLÄNDSKA ARBETSGIVARE

Funderar du på att arbeta utomlands behöver du ett annat anställningsavtal. Jusek rekommenderar dig att ta del av PTK:s handbok "Arbete utomlands". Som medlem kan du beställa boken via Juseks medlemsrådgivning och även få råd utifrån din specifika situation. Skulle du ta anställning hos en utländsk arbetsgivare gäller också andra regler, som behöver beaktas.

**Ta gärna kontakt med Jusek om har frågor inför förhandlingarna om ditt anställningsavtal, innan du tackar ja till erbjudandet om anställning och innan du undertecknar anställningsavtalet. Jusek granskar förslag till anställningsavtal och lämnar synpunkter i förebyggande syfte.**

**Lycka till!**

Jusek är fackförbundet för jurister, civilekonomer, systemvetare, Personalvetare, samhällsvetare och kommunikatörer. Vi är medlemmar i SACO och är partipolitiskt obundna. Vi är ett av de största förbunden för akademiker i Sverige och våra medlemmar finns på många olika arbetsplatser inom både privat och offentlig sektor. Du kan vara medlem i Jusek som medarbetare, chef, egenföretagare och student. Vi är ditt stöd genom hela karriären.

Jusek stärker medlemmarnas konkurrenskraft. Vi träffar kollektivavtal, företräder dig i olika situationer i förhållande till din arbetsgivare. arbetsgivaren och ger dig olika verktyg att själv påverka din lön, dina anställningsvillkor och dina förhållanden hos din arbetsgivare. Vi ger sig också verktyg och rådgivning för att stärka di anställningsbarhet.

Jusek strävar alltid efter att finna lösningar så nära den enskilde medlemmen som möjligt. Våra medlemmar ska jobba i effektiva och professionella verksamheter som ger möjlighet till kvalificerade arbetsuppgifter och kontinuerlig kompetensutveckling. I en effektiv verksamhet sätts lönen nära medarbetaren. Cheferna måste ha tydligt mandat i lönesamtalet. Lönen ska grunda sig på ansvar, kompetens och prestation. Kvinnor och män ska kunna göra karriär på lika villkor. Osakliga löneskillnader och all annan form av diskriminering är oacceptabel.