

KOLLEKTIVAVTAL för personal i gym och friskvårdsföretag

2017–2020

Giltighetstid: 2017-09-01–2020-08-31

Tjänsteföretagen
almega

SRAT

unionen

Innehållsförteckning

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket.....	2
§ 1 Avtalets omfattning	3
§ 2 Anställning	3
§ 3 Allmänna förhållningsregler	6
§ 4 Arbetstid	6
§ 5 Övertidsarbete	11
§ 6 Restidsersättning	14
§ 7 Semester	15
§ 8 Sjuklön m m	21
§ 9 Ledighet.....	28
§ 10 Lön.....	33
§ 11 Uppsägning.....	35
§ 12 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag	39
§ 13 Giltighetstid.....	46
Bilaga 1 Löner – Unionen	47
Bilaga 2 Löner – SRAT	58
Bilaga 3 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister	61

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket.

Gällande för SRAT och Unionen

- ✓ Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet
- ✓ Avtalet om tjänstegruppliv, TGL
- ✓ Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA
- ✓ Omställningsavtal Svenskt Näringsliv – PTK

Gällande för Unionen

- ✓ Arbetsmiljöavtalet
- ✓ Utvecklingsavtal
- ✓ Användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal
- ✓ Rätten till arbetstagares uppfinningar samt
- ✓ Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga anställda i de gym och friskvårdsföretag som är anslutna till Almega Tjänsteföretagen och som anges i särskild förteckning.

1.2 Tillämpning

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen nästa månad, såvida inte annan överenskommelse träffas i det enskilda fallet. Avtalet gäller mellan de parter som anges i begäran.

Om ett företag redan är bundet av ett annat tillämpligt kollektivavtal gäller det avtalet tills att giltighetstiden löpt ut, om inte någon annan överenskommelse träffas.

1.2.1 Avtalets dispositivitet

Om de lokala parterna önskar att avtalet i någon del ska ges annat innehåll prövas framställningen däröm.

1.3 Undantag

Avtalet gäller inte arbetstagare i företagsledande befattning

1.4 Uppnådd pensionsålder

För arbetstagare som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

§ 2 Anställning

2.1 Anställning tills vidare

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

2.2 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter prövotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på prövobehov uppställs inte.

Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har arbetstagaren varit frånvarande under prövoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har arbetstagaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i

företaget, i en tidsbegränsad anställning, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

2.3 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall. Regler för respektive anställningsform se avsnitt 2.4 - 2.8.

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- För arbetstagare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år)
- Tidsbegränsad anställning vid behov av extra arbetskraft
- Tidsbegränsad anställning för instruktör

Anställningsavtal kan vid intermittent tidsbegränsade anställningar utgöras av ett ramavtal där anställningstiden vid varje enskilt tillfälle dokumenteras av arbetsgivaren i särskild bilaga. När den enskilde så begär överlämnas ett komplett anställningsavtal (ramavtal med ifylld bilaga).

Vid tidsbegränsade anställningar som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Anmärkning

Avisken är inte att kortare anställningar skall kunna staplas på varandra för att därmed undvika reglerna om företrädesrätt till återanställning.

2.4 Allmän visstid

Allmän visstidsanställning kan ingås vid ett eller flera tillfällen.

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

Arbetstagare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i 6 månader. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Reglerna om konvertering träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

2.5 Vikariat

Vikariatsanställning kan ingås för att ersätta en arbetstagare vid till exempel

dennes ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning under högst sex månader, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetsstagarparten kommer överens om annat.

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

Arbetsstagare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i 6 månader. Arbetsstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Reglerna om konvertering träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

2.6 För arbetsstagare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen

Arbetsstagare som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen (f.n. 65 år) kan anställas för viss tid.

2.7 Tidsbegränsad anställning vid behov av extra arbetskraft

Anställning kan ingås när behov av extra arbetskraft föreligger, om det föranleds av arbetsets oregelbundna beskaffenhet. Anställningsformen bör endast tillämpas när arbetsgivaren har ett tillfälligt behov av arbetskraft. I första hand ska redan anställd på deltid erbjudas mertid eller anställning med högre sysselsättningsgrad, om detta kan ske utan allvarliga olägenheter för arbetsgivaren.

2.8 Tidsbegränsad anställning för instruktör

Instruktör som arbetar högst åtta timmar per vecka i genomsnitt kan anställas för viss tid.

Anmärkning.

Genomsnitsberäkning sker för begränsningsperioden dock aldrig längre än för aktuell anställning.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

3.1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

3.2 Bisyssla, konkurrerande verksamhet m m

Arbetstagare får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivare och arbetstagare kan i anställningsavtalet reglera att arbetstagaren inte får utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren.

3.3 Förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att ta emot statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

4.1 Tillämpningsområde

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet och gäller samtliga arbetstagare som omfattas av detta avtal med i 4.2 angivna undantag.

Parterna är eniga om att paragraftexten ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

För arbetstagare, som omfattas av denna paragraf, ska arbetsgivaren föra anteckningar om övertid och mertid. Berörd arbetstagare och kollektivavtalsluttande facklig organisation har rätt att på begäran få ta del av dessa anteckningar för innevarande kalenderår och de två närmast föregående kalenderåren.

4.2 Undantag

Bestämmelserna i denna paragraf gäller ej för arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens skyldighet att vaka över hur arbetet är anordnat eller har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

Arbetstagare, som träffar överenskommelse om att kompensation för övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön, kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av denna paragraf.

4.3 Arbetsstid

4.3.1 Ordinarie arbetsstid

Den ordinarie arbetsstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per vecka. Med hänsyn till branschens speciella förutsättningar är parterna överens om att arbetsstiden beräknas i genomsnitt under tolvmånadersperioden den 1 september – 31 augusti på följande sätt:

1. Årsarbetsstiden exklusive semester och lätthelgdagar är 1 800 timmar. För anställd del av år utgör årsarbetsstiden: antalet anställningsdagar (kalenderiskt) / 365 x 1 800 timmar.

För deltidsanställd beräknas årsarbetsstiden i proportion till heltid.

Genomsnittlig arbetsstid/vecka för deltidsanställd beräknas i proportion till heltid.

Anmärkning

Med lätthelgdag avses heldag som infaller måndag-lördag.

- 1.1 Årsarbetsstiden kan för månadsavlönad arbetstagare läggas ut enligt ett av följande alternativ (a-g):

	Genomsnittlig arbetsstid/vecka	Antal arbetsveckor/år	Antal lediga veckor/år
a)	40	45	7
b)	41	44	8
c)	42	43	9
d)	43	42	10
e)	44	41	11
f)	45	40	12
g)	46	39	13

Anmärkning

Parterna är överens om att andra varianter än ovanstående kan förekomma. Årsarbetsstiden ska i samtliga fall vara 1800 timmar.

- 1.2 Under arbetsveckorna kan arbetsstiden läggas ut på såväl vardagar som helgdagar.
- 1.3 Arbetstagarens lediga veckor, som inkluderar semesterledighet och kompensation för lätthelgdagar, läggs ut av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren. Ledigheten kan läggas ut såväl i sammanhängande veckor som i enskilda dagar, varvid fem dagar motsvarar en vecka. Fyra veckor ska dock alltid läggas ut sammanhängande under juni – augusti om inte annat överenskommes. Om semesterledighet inte tas ut höjs årsarbetsstidens antal timmar i motsvarande utsträckning. För arbetstagare, som i enlighet med § 5 mom 5.3.1 har ytterligare fem semesterdagar, tillförs överenskommet antal

lediga veckor enligt tabellen ovan en vecka och antalet arbetsveckor minskas med en vecka.

2. Lätthelgdagarna är kompenserade med att arbetstagaren utöver semesterledigheten på årsbasis har rätt till två veckors (= 10 arbetsdagar) ledighet på sätt som beskrivs ovan, vilket innebär att arbetstiden under arbetsveckorna kan läggas ut på såväl vardagar som helgdagar.

4.3.2 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden inklusive övertid och mertid får uppgå till högst 48 timmar per sjudagarsperiod i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Anmärkning

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

4.3.3 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema ska i samverkan med de anställda eller deras representanter fastställas senast 14 dagar i förväg. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema kan undantagsvis ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll. Parterna noterar att det för vissa kategorier arbetstagare inte är möjligt att i förväg fastställa arbetstidsschema. Om måltidsrast inte läggs ut ska arbetstagaren, då arbetspasset varar mer än fem timmar, beredas tillfälle till måltidsupphåll.

4.4 Veckovila

Arbetstagaren tillförsäkras 36 timmars sammanhängande veckovila per sjudagarsperiod. Varannan sjudagarsperiod ska denna ledighet läggas ut under perioden fredag-söndag. Ledigheten får genomsnittsberäknas under en begränsningsperiod, som omfattar högst 14 dagar, förutsatt att två 36-timmarsperioder läggs ut under 14-dagarsperioden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om annan utläggning av ledigheten.

4.5 Dygnsvila

Arbetstiden ska förläggas så att arbetstagaren får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med motsvarande ledighet.

Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Anmärkning

Avvikelse från dygnsvilan förutsätter att arbetstagaren ges förlängd viloperiod timme mot timme svarande mot avvikelsen. Den förlängda viloperioden ska om möjligt förläggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid ska löneavdrag ej göras.

Tillägg till mom 4.4-4.5:

I de fall vid beräkning av vecka används annan bryttidpunkt än kl 00.00 natten söndag-måndag eller vid beräkning av dygn används annan bryttidpunkt än kl 00.00 ska dessa bryttidpunkter användas konsekvent och framgå av arbetstidsschemat.

Vid avbrott t ex i samband med schemaändring kan bryttidpunkterna ändras med beaktande av gällande viloperioder enligt mom 4-5.

4.6 Rast och måltidsuppehåll

När arbetsdagen är längre än fem timmar har arbetstagaren rätt till rast.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

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

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Under rast har arbetstagaren rätt att lämna arbetsplatsen eftersom rasten inte är betald arbetstid.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Anmärkning

En god arbetsmiljö förutsätter att det, utöver rasterna, är möjligt att ta pauser under arbetsdagen. Pauser ingår i arbetstiden.

4.7 Ordinarie arbetstid på helger, kvällar och nätter

1. Ersättning för helg-, kväll- och nattarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd på de dagar och tider som anges nedan ersätts med tillägg för varje ordinarie timme.

Ersättning, inklusive semesterlön/-ersättning utges per timme med:

Måndag – Fredag 27:00 kr/tim
från 20.00 till 23.30 samt

Lördag, Söndag samt helgdag
från 17.00 till 23.30

Måndag – Söndag
från 23.30 till 05.30 55:00 kr/tim

Vid övertidsarbete eller arbete under beredskap utges ej tillägget.

Ersättning utgår för faktiskt arbetad tid.

Arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlängga sin arbetstid har ej rätt till ersättning för helg-, kväll- och nattarbete. Detta bör framgå av anställningsavtalet. Om arbetsgivaren tillfälligt schemalägger del av arbetstagarens arbetstid, skall för denna tid utgå ersättning enligt ovan.

2. Enskild överenskommelse

2.1 Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att arbetstagaren istället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Ersättning som har utgått som kompensation ska avräknas mot befintlig lön.

Anmärkning

Parterna rekommenderar att det i överenskommelsen fastställs ett belopp med vilket ersättning enligt ovan är avlöst.

2.2 För anställningsavtal som har ingåtts före 2015-09-01 gäller att om

arbetsgivaren kan påvisa att arbetstagaren tidigare fått
arbetstidsförläggningsberoende ersättning anses enskild överenskommelse enligt
2.1. ingåtts.

Sådan överenskommelse kan endast sägas upp från arbetstagarens sida.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska då enas om med vilket belopp avräkning skall ske (anges i % av den aktuella månadslönen alternativt timlönen).

Kan parterna ej enas om avräkningens värde ska frågan hänskjutas till de centrala avtalsparterna för behandling.

§ 5 Övertidsarbete

5.1 Definition

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den schemalagda ordinarie arbetstiden för arbetstagaren om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i arbetstagarens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

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

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsanställda och som ersätts som mertid enligt detta avtal räknas inte av från övertidsutrymmet.

5.2 Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod

Arbetsgivare och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter begränsningsperioden. Ersättning för övertid ska då utgå såsom ”vid övertidsarbete på annan tid” enligt kollektivavtalet. En sådan enskild överenskommelse gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid.

5.3 Rätten till övertidskompensation

Arbetstagare har rätt till övertidskompensation enligt 5.6 om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 5.3.1.

5.3.1 Överenskommelse med vissa arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser träffas företrädesvis med arbetstagare i chefsställning och arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

5.3.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelser enligt 5.3.1 ska vara skriftliga. De gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Av överenskommelsen bör framgå hur arbetstagaren kompenseras för övertidsarbete.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande lönerevision.

5.4 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

5.4.1 Återföring av övertid

Om ersättning för övertidsarbete har erhållits i form av kompensationsledighet enligt kollektivavtalet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 5.4 ovan (allmän övertid).

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

Exempel

En arbetstagare utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas från övertidsutrymmet enligt 5.4.

Överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 5.4.

5.5 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten.

5.6 Kompensation för övertid

5.6.1 Pengar - ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren så önskar och arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet ska arbetsgivaren så långt det är möjligt tillmötesgå arbetstagarens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

5.6.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse

kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Övertidsarbete på arbetstagarens arbetsfria vardagar jämförts med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårashaften.

5.7 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

5.7.1 Ersättning för mertid

I de fall där arbetstagaren har kortare schemalagd arbetstid än den ordinarie schemalagda arbetstiden för heltidsarbetande ska överskjutande tid som faller inom ramen för ordinarie schemalagd arbetstid för heltidsarbetande ersättas med mertidsersättning, samt tid därutöver enligt bestämmelserna för övertidsersättning enligt ovan, varvid lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

5.7.2 Mertidsersättningens storlek

Mertidsersättning per timme ges enligt följande:

Månadslönen

3,7 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt över begränsningsperioden.

§ 6 Restidsersättning

6.1 Rätten till restidsersättning

Arbetstagare har rätt till restidsersättning enligt 6.3 med följande undantag:

Undantag

- 1 Arbetsgivaren och den arbetstagare som har träffat överenskommelse om kompenstation för övertid enligt 5.3.1 kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.
- 2 Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att kompenstation för restid ska ges i annan form, till exempel genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.
- 3 Arbetstagare med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, till exempel resande försäljare och servicetekniker, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om detta.

6.2 Restid

Restid är den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till bestämmelseorten.

Vid beräkning av restid som ger rätt till ersättning tas endast sådan restid med som ligger före eller efter arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Om restiden ligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller en del av denna, ska tiden kl 22 - 08 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte. Resan ska anses påbörjad och avslutad enligt de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

6.3 Restidsersättning

- 1) Restidsersättning *per timme*

$$\frac{\text{månadslönen}}{240}$$

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn, om inte längre restid visas.

- 2) När resan skett under tiden fredag kl 18 - måndag kl 06

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

- 3) När resan skett under tiden från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl 06 dag efter helgdag

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Med **månadslön** avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

§ 7 Semester

7.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

Anmärkning

Parterna är överens om att tillämpa smidiga anpassningar då företag blir bundna av kollektivavtalet. Har företaget t ex tillämpat annat semesterår ska detta kunna bibehållas.

7.2 Intjänandeår och semesterår

7.2.1 Månadsavlönade

Intjänandeår och *semesterår* sammanfaller och utgörs av beräkningsperioden för arbetstid, 1 september – 31 augusti. Detta innebär att arbetstagaren har rätt till betald semester redan under det första året. Om arbetstagare av detta skäl fått större semesterlös än vad som motsvaras av intjänad semesterlös får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen och övriga lönedelar.

7.2.2 Timavlönade

Intjänandeåret räknas från och med den 1 september till och med den 31 augusti året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

För *tillsvidareanställda* som avlönas med timlös utbetalas semesterlönen á conto under intjänandeåret i samband med semesterledigheten eller i samband med respektive löneutbetalningstillfälle. Om arbetstagare av detta skäl fått större semesterlös än vad som motsvaras av intjänad semesterlös får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen och övriga lönedelar.

7.3 Semesterns längd

7.3.1 Antal semesterdagar

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen
- 5 semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt § 5.3.1 i detta avtal.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

7.3.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

$$A \times \frac{B}{C} = D$$

A = antal avtalade semesterdagar (enligt 7.3.1)

B = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

D = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltalet).

7.3.3 Ändring av semesterdagar

Om detta avtal trär i kraft för en arbetstagare som omfattas av ett enskilt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har arbetstagaren rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelser i gällande reglemente, ska arbetsgivaren meddela arbetstagarparten, och om denna begär det ska förhandlingar äga rum innan beslut fattas.

7.3.4 Befordrad eller nyanställd arbetstagare

För befordrade eller nyanställda arbetstagare ska i intjänandeåret även inräknas anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern.

7.3.5 Semester för intermittent arbetande

För arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

Antalet arbetsdagar/vecka x antalet semesterdagar enligt 7.3

5

- = Antalet semesterdagar (nettosemesterdagar) som ska förläggas till dagar som enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetsdagar. Brutet tal vid beräkningen rundas av till närmast högre dagantal.

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel som del av dag samma vecka, ska den delvis arbetade dagen räknas som hel dag. När semestern läggs ut för en sådan arbetstagare går det åt en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat en del av dagen.

Exempel

Arbetstagarens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka

Antal nettosemesterdagar
(vid 25 dagars semester)

4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstidsschemat ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de svarar mot det nya schemat.

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Alternativ:

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) uppräknas enligt följande och räknas på antalet nettosemesterdagar:

Antalet arbetsdagar *) i genomsnitt per vecka	Semester- tillägg	Semester- ersättning	Löneavdrag vid obetald semester
4	1,0	6,75	5,75
3,5	1,14	7,71	6,57
3	1,33	9,0	7,67
2,5	1,6	10,8	9,2
2	2,0	13,5	11,5

*) oavsett dagarbetstidsmåttet

7.4 Semesterlön, semesterersättning m m

7.4.1 Semesterlön och semestertillägg

7.4.1.1 Semesterlön för den som avlönas med månadslön

Semesterlönen utgörs av den *månadslön* som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av arbetstagarens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 7.4.5.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om arbetstagaren inte tjänat in full semester ska semestertillägget

0,5 % justeras upp enligt följande:

0,5 % x det antal semesterdagar som arbetstagaren har rått till

Antalet betalda semesterdagar som arbetstagaren har tjänat in

Med *fasta lönetillägg* avses här till exempel fasta övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här till exempel provision, tantiem, bonus eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

I övertids-, mertids-, restids, och ersättning för helg-, kväll- och nattarbete ingår semesterlön.

7.4.1.2 Semesterlön för den som avlönas med timlös

Semesterlön utgår med 12,5 % av den lön och andra semesterlönegrundande ersättningar som har utbetalats under intjänandeåret.

7.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

$$\frac{\text{Under intjänandeåret utbetalad rörlig lönedel}}{\text{Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret}}$$

7.4.3 Utbetalning av semesterlön

7.4.3.1 Månadsavlönade

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut tillsammans med lönerna i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag

1. Om lönerna till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har arbetstagaren rätt att å conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek.

Tillägget betalas ut samtidigt med lönerna vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 7.2.2, 7.4.1 och 7.4.2.

2. Arbetsgivaren kan betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

7.4.3.2 Timavlönade

Semesterlön för timavlönade enligt mom 7.4.1.2 betalas ut senast vid löneutbetalningstillfället närmast efter intjänandeårets slut.

7.4.4 Semesterersättning

7.4.4.1 Månadsavlönade

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 7.4.1.1 och 7.4.2.

För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

7.4.4.2 Timavlönade

Semesterersättning utgår i enlighet med mom 7.4.1.2.

7.4.5 Ändrad sysselsättningsgrad (månadsavlönade)

Om arbetstagaren ändrar sysselsättningsgrad under beräkningsperioden ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under beräkningsperioden.

Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 8.3.5.

7.5 Sparande av semester

7.5.1 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 får efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att de inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut. Det gäller såväl vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut som hur de ska förläggas under detta semesterår.

Om semesterledighet inte tas ut höjs årsarbetstidens antal timmar i motsvarande grad enligt 4.3.1.

7.5.2 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt 7.5.1 under samma år.

7.5.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 7.4.1 och 7.4.2. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusivt ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlöngrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeåret som föregick det semesterår då dagen sparades. Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 7.4.5.

§ 8 Sjuklön m m

8.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

8.1.1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt 8.2.2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i 8.3.1 – 8.3.2.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt 8.3.6 – 8.3.8 och 8. 4 – 8.7

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

8.1.2 Sjukanmälan

Den arbetstagare som blir sjuk och därfor inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetstagaren ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket lagen om sjuklön).

8.2 Försäkran och läkarintyg

8.2.1 Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § lagen om sjuklön).

8.2.2 Läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska arbetstagaren lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

8.3 Sjuklönens storlek

8.3.1 Sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

8.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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

Månadsavlönade:

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
Från och med den andra frånvaro- dagen i sjukperioden	$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Timavlönade:

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden	timlönen
Från och med den andra frånvaro- dagen i sjukperioden	$20\% \times \text{timlönen}$

Arbetstagare som skulle ha arbetat på schemalagd arbetsid 23.30 – 05.30 får dessutom sjuklön från och med den andra frånvarodagen med 80 % av den ersättning som de gått miste om enligt § 4 mom 4.3.1 sista stycket.

8.3.3 Sjuklön från första dagen i vissa fall

För en arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % redan från och med den första sjukfrånvarodagen, görs sjukavdrag enligt vad som gäller från och med den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

8.3.4 När avdrag redan gjorts för tio karensdagar

Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga tio under en tolvårsperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för den första frånvarodagen beräknas enligt vad som gäller från och med den andra frånvarodagen.

8.3.5 Definition av månadslön och veckoarbetstid mm

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel. 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.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

8.3.6 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

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

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

$$\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Anmärkning: Lönegränsen 8 prisbasbelopp gäller från och med den 1 juli 2018.

Exempel 2018:

Pbb: år 2018 är 45 500

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{8 \times 45\,500 \text{ kr}}{12} = 30\,333 \text{ kr för år 2018}$$

För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$\frac{90 \% \times \frac{8 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{pbb}}{365}}{365}$$

För arbetstagare med timlös:

Vid beräkning enligt ovanstående formler framräknas en månadslön genom att timlönerna multipliceras med 167. Den sålunda framräknade månadslönen proportioneras för deltidanställda i förhållande till den genomsnittliga sysselsättningsgraden.

Med månadslön avses utöver vad som anges i 8.3.5 även förmåner i form av kost

eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om inte arbetstidsschema kunnat fastställas beräknas sjuklönerna på den genomsnittliga schemalagda arbetstidens omfattning under det kvartal som närmast föregått sjukdomstillfället.

8.3.7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämställs här

- fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

8.3.8 Sjuklönets längd

Huvudregel

Om arbetstagaren enligt detta avtal har rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas till och med den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om arbetstagaren under en tolvmånadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

8.4 Vissa samordningsregler

8.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 8.3.8 görs löneavdrag som vid sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen enligt 8.3.6.

8.4.2 Ersättning från annan försäkring

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönens minskas med ersättningen.

8.4.3 Annan ersättning från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönens minskas med ersättningen.

8.5 Inskräckningar i rätten till sjuklön

8.5.1 Arbetstagaren har fyllt 60 år

Om arbetstagaren vid anställningen har fyllt 60 år, kan arbetsgivaren och arbetstagaren överens om att arbetstagaren inte ska ha rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden. Om en sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarparten.

8.5.2 Förtigande av sjukdom

Arbetstagare som vid anställningen har förtigit att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden när arbetsförmågan beror på sjukdomen ifråga.

8.5.3 Inte lämnat friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsförmågan som beror på sjukdomen ifråga.

8.5.4 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönens i motsvarande mån.

8.5.5 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om en arbetstagare har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och

ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

8.5.6 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

8.5.7 När sjukpension betalas ut

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

8.5.8 Uppnådd pensionsålder

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden för arbetstagare som uppnått pensionsåldern, se § 1 mom 1.4.

8.5.9 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvällad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

8.6 Smittbärare

Om en arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare görs avdrag enligt följande till och med den 14:e kalenderdagen.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Från och med den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 8.3.6 – 8.3.8.

8.7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner

enligt Socialförsäkringsbalken och lagen om arbetsskadeförsäkring.

§ 9 Ledighet

9.1 Permission, kort ledighet med lön

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar till exempel vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs dödsfall.

9.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, såvida det inte är fråga om lagstadgad ledighet till exempel studie- eller föräldraledighet.

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förlänggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

9.2.1 Löneavdrag för heltidsanställd med månadslön, hel dag

När en arbetstagare är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med $1/21$ ($1/25$)* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även arbetstagarens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

9.2.2 Löneavdrag för intermittent arbetande med månadslön, hel dag

Om arbetstagaren arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent arbete), ska löneavdrag göras för varje dag som arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka}}{5 \quad (6)*} \quad \times 21 \quad (25)*$$

Exempel

Arbetstagarens arbetstid är förlagd till
följande antal arbetsdagar/vecka

Avdrag

4	<u>månadslönen</u> 16,8
3,5	<u>månadslönen</u> 14,7
3	<u>månadslönen</u> 12,6
2,5	<u>månadslönen</u> 10,5
2	<u>månadslönen</u> 8,4

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

9.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/167 av månadslönen. För deltidanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

9.4 Månadslön

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska arbetstagarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna

9.5 Föräldralön

9.5.1 Villkor för föräldralön

En arbetstagare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd,
- arbetstagarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten och
- arbetstagarens anställning under den senaste tolvmånadersperioden har varit i genomsnitt minst 20 % av en heltidsanställning.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Ansökan om föräldraledighet för perioden 1 juni till den 31 augusti respektive år bör inges i samband med semesteransökan till arbetsgivaren, det vill säga normalt senast den 1 mars.

9.5.2 Föräldralönens storlek

Om arbetstagaren har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av

- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i fyra men inte fem år i följd utgörs föräldralönen av

- fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i fem år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om arbetstagarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\underline{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}$$

12

Exempel 2017:

Pbb: år 2017 är 44 800 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\begin{array}{r} \underline{10 \times 44\ 800 \text{ kr}} \\ 12 \end{array} = 37\ 333 \text{ kr för år 2017}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag:

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

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar

samt förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För timavlönade arbetstagare framräknas en månadslön genom att timlönen multipliceras med 167. Den sålunda framräknade månadslönen proportioneras för deltidanställda timavlönade i förhållande till den genomsnittliga sysselsättningsgraden.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas i proportion till ledighetens omfattning, dvs hel- respektive deltid.

9.5.3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetstagaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

9.5.4 Reduktion av föräldralön

Föräldralön betalas inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

9.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

9.6.1 Avdrag

Om en månadsavlönad arbetstagare är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För timavlönade arbetstagare görs avdrag per frånvarotimme med den aktuella timlönen.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska arbetstagarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmrar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

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.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra avdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

§ 10 Lön

10.1 Utbetalning av månadslön mm

Lönen betalas ut månadsvis och ska om inte annat överenskommes vara arbetstagaren tillhanda senast den 28 i månaden efter det att den tjänats in.

Lönen ska som huvudregel utgöras av månadslön men timlös kan användas då arbetstidsmåttet varierar från månad till månad.

10.2 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller ändrar sysselsättningsgrad under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen på följande sätt:

$$\frac{X}{Y} \times Z = L$$

X = aktuell månadslön

Y = antal kalenderdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden

Z = antal anställningsdagar i månaden/avräkningsperioden

L = lön för beräkningsperioden

Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas varje period med respektive sysselsättningsgrad för sig.

Exempel:

Avräkningsperioden är kalendermånad. Arbetstagarens heltidslön är 20 000 kr. Arbetstagaren byter sysselsättningsgrad den 17 juni.

Heltid till och med 16 juni 20xx

$$X = 20\ 000 \text{ kr}$$

$$Y = 30 \text{ dagar}$$

$$Z = 16 \text{ dagar}$$

$$L = 10\ 667 \text{ kr}$$

Deltid (50 % från och med 17 juni 20xx)

$$X = 10\ 000 \text{ kr}$$

$$Y = 30 \text{ dagar}$$

$$Z = 14 \text{ dagar}$$

$$L = 4\ 667 \text{ kr}$$

§ 11 Uppsägning

11.1 Uppsägning från arbetstagarens sida

11.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande, om inte annat följer av 11.3.2 - 11.3.6.

Arbetstagarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år	2 mån

11.1.2 Skriftlig uppsägning

Arbetstagaren bör göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

11.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

11.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat följer av 11.3.2 - 11.3.6.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år till 4 år	2 mån
från och med 4 år till 6 år	3 mån
från och med 6 år till 8 år	4 mån
från och med 8 år till 10 år	5 mån
från och med 10 år	6 mån

Upplysning till 13.1.1 och 13.2.1

Beräkning av anställningstidens längd

Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd.

11.2.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhangande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

11.2.3 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisationen ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört förbund. Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

11.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

11.3.1 Lön under uppsägningstid

Om en arbetstagare inte kan beredas arbete under uppsägningstiden ska lön och andra ersättningar betalas ut som om arbetstagaren varit i tjänst (12 § lagen om anställningsskydd).

11.3.2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetstagare som enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har längre uppsägningstid när detta avtal träder i kraft vid företaget, behåller denna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 11.2.1.

11.3.3 Avbrytande av provanställning

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

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

Dessa regler träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

11.3.4 Avbrytande av tidsbegränsade anställningar

En tidsbegränsad anställning enligt 2.3 kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar underrättelse däröm. Anställningen upphör då fjorton dagar 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 arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När en tidsbegränsad anställning har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas prövotiden i motsvarande grad.

Om en tidsbegränsad anställning upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om arbetstagaren begär det.

Dessa regler träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan skriftligen överenskomma om att en tidsbegränsad anställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

11.3.5 Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och arbetstagare 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 tid enligt mom. 11.3.4 löpt ut.

Dessa regler träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som ärträffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

11.3.6 Pensionärer - uppsägningstid

För arbetstagare som fyllt 67 år är den ömsesidiga uppsägningstiden en månad.

11.3.7 Förförkning av uppsägningstid för arbetstagaren

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstiden slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

11.3.8 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Arbetsgivaren har rätt att som skadestånd innehålla samtliga arbetstagarens innestående ersättningar i form av lön, semesterersättning mm motsvarande den del av uppsägningstiden som inte iakttagits, dock högst upp till ett belopp motsvarande två månadslöner.

11.3.9 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört, samt
- om arbetstagaren så begär, vitsord om det sätt på vilket arbetet har utförts.
Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget senast inom tre veckor från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

11.3.10 Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår (beräkningsperiod). Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få intyget. Om arbetstagaren har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern här anses ha tagits ut först.

11.4 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

Om det blir aktuellt med personalinskränkning, ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

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

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

De lokala parterna kan också komma överens om turordning vid återanställning genom avvikelse från bestämmelserna i 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd. Därvid ska de ovan angivna kriterierna gälla.

De lokala parterna är skyldiga att på begäran föra förhandlingar om turordning liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i 11.4 tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Upplysning

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

Anmärkning

Parterna har tagit fram en partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist, "Vägen Framåt". Vägledningen utgör ej kollektivavtal.

§ 12 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- 12.1** Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för arbetstagare 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.
- 12.2** 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 lönerevisionstidpunkter i kollektivavtalet 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 arbetstagaren har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Om kollektivavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

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

- 12.3** 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. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Tjänsteföretag som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 procent. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggas ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 procent. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 procent, 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 löneökningsutrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningsutrymme 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 löneökningsutrymmet 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.

- 12.4** Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om arbetstagarna vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Arbetstagarens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. 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 arbetstagarna vid företaget får välja att avstå kan den arbetstagare som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga arbetstagare anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast den 1 november 2017 och senast den 28 februari 2018.
- Nyanställd arbetstagare vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Arbetstagare 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.
- Arbetstagare anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt 12.7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Arbetstagare anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt 12.7 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 arbetstagaren att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först från att anställningen tillträts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd arbetstagare 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 arbetstagaren att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståndemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

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

Arbetsgivaren ska dokumentera att arbetstagaren 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 arbetstagaren valt att avstå.

Anmärkning 3

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att arbetstagarna 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 arbetstagarna inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt 12.5 nedan.

Anmärkning 4

Parterna är överens om att ett avstående ska vara arbetstagarens 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.

Anmärkning 5

De centrala kollektivavtalsluttande parterna ska senast den 31 mars 2018 ha följt upp hur möjligheten att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag hanterats av företagen och arbetstagarna. Därefter ska parterna bestämma om ovanstående regler ska ändras. Om inget annat överenskommes fortsätter ovanstående regler att gälla.

- 12.5** Arbetstagare 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 arbetstagaren och arbetsgivaren.
- 12.6** Arbetstagare 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren.

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

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

- 12.7** Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag, så som anges i 12.3.

Anmärkning 1

Den färdigutbyggda nivån på avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag angiven i 12.3 tar endast sikte på premier upphyggda inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i 12.3 följande:

- vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningsutrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.
- under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningsutrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningsutrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän 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 löneökningsutrymmet i gällande löneavtal. Det 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 § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlätare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna arbetstagarna gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

- 12.8** Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad arbetstagaren fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken

arbetstagaren uppnår 65 års ålder.

- 12.9** 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.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- 12.10** Den kompletterande premien ska betalas för arbetstagare som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken arbetstagaren uppnår 65 års ålder.

- 12.11** Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

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

Anmärkning 1

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.

- 12.12** Arbetsgivaren har rätt att avanmäla arbetstagare 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

- 12.13** Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

- 12.14** Frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning. När det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler bör tolkning och tillämpning av dessa villkor även ske i ITP-nämnden.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

- 12.15** För arbetstagare som är mellan 25 och 65 år 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 anställda 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 arbetstagare som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller 12.4 och 12.5.

Gemensam information

- 12.16** 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 tjänstemän.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

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

Arbetstagare 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 arbetstagaren överens om att arbetstagaren 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 arbetstagaren och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därmed 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 arbetstagarens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan

inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

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

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare 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.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 september 2017 till och med den 31 augusti 2020.

Avtalat kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 september 2019 – 31 augusti 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sags upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 28 februari 2019.

Om avtalet inte har sags upp senast tre månader före giltighetidens utgång förlängs det för ett år åt gången.

Om Almega Tjänsteföretagen eller Unionen respektive SRAT sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt såvida parterna inte kommer överens om annat.

Stockholm den 31 maj 2017

För Almega Tjänsteföretagen

Veronica de Bourgh

För Unionen

Johnny Håkansson

För SRAT

Maria Yngvesson

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllnad, produktivitet och ökad lönsamhet samt utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges arbetstagaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, arbetstagare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha arbetstagare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns arbetstagare med en ogyllig kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innehörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid genomgång och planering bör det ingå att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras

- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön
- mål och prioriteringar och därmed sammanhangande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidplan för löneprocessen

Information om löneprocessen och dess tidplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och arbetstagare.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönens sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönens för arbetstagaren sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Vid framtagande av kriterier för lönesättning kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därv
- arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- arbetstagarens idérikedom
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenhet samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Arbetstagare som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Medarbetarsamtal

För att säkerställa de anställdas kunskap om tillämpade lönekriterier och principer för individuell lönesättning ska årliga medarbetarsamtal föras mellan chef och berörd arbetstagare. Med stöd av tidigare genomförda medarbetarsamtal kan man i så fall på ett fördelaktigt sätt följa upp föregående års satta mål samt diskutera kriterier, prestation och arbetsresultat.

Medarbetarsamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och arbetstagarens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och arbetstagaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och arbetstagare. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån arbetstagarens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Medarbetarsamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av arbetstagarens mål och måluppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- arbetstagarens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur arbetstagaren kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen arbetstagarens nya lön.

Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Arbetstagare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med arbetstagare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och arbetstagare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därfor ska ha en åtgärdsplan.

För dessa arbetstagare ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och arbetstagare. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärderna i planen ska syfta till att arbetstagaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och arbetstagare ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och arbetstagare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingsamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Löneförhållanden

- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Arbetstagare med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till arbetstagare med kortare erfarenhet.
- Arbetstagare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga arbetstagare i företaget.

1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Om inte annat överenskommes lokalt ska det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 2,0 %, 1,8 % och 2,3 % av summan av företagets fasta löner för arbetstagare den 31 augusti 2017, den 31 augusti 2018 och den 31 augusti 2019.

Anmärkning. Se även "2.5 Redan genomförd lönerevision"

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.2.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 september 2017, 1 september 2018 och den 1 september 2019.

1.4 Lägsta lön

Från och med den 1 september 2019 införs en lägsta lön.

Om arbetstagaren senast den 31 augusti 2019 har fyllt 20 ska lönen uppgå till lägst 17 500 kronor.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används arbetstagarens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta lön avser arbetstagare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av beloppet för deltidsanställda gäller att beloppet ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här:

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om arbetstagaren har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- arbetstagare saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan arbetstagare ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

2 Omfattning

2.1 Omfattning

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 augusti 2017, den 31 augusti 2018 respektive den 31 augusti 2019.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej arbetstagare som den 31 augusti 2017, den 31 augusti 2018 respektive den 31 augusti 2019

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av gällande kollektivavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Medarbetare som innehavar anställning som utgör bisyssla omfattas av lönerevisionen dock undantas kategorin från medarbetar- och lönesamtal.

Om arbetstagare, som den 31 augusti 2017, den 31 augusti 2018 respektive den 31 augusti 2019 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av arbetstagarens lön.

Arbetstagare som den 31 augusti 2017, den 31 augusti 2018 respektive den 31 augusti 2019 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att arbetstagaren vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en arbetstagare den 1 mars 2017, den 1 mars 2018 respektive den 1 mars 2019 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönerna ska gälla oberoende av 2017 års, 2018 års respektive 2019 års lönerevision ska arbetstagaren ej omfattas av löneavtalet.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

Parterna är eniga om att de företag som senast den 30 juni 2017 genomfört lönerevision avseende 2017 och därför inte tagit höjd för avräkning för Flexension ska göra en ny avräkning i 2018 års lönerevision. Avräkningen består av 0,2 % vilket innebär att det totala utrymmet för individuella lönehöjningar för 2018 beräknas som 1,6 % (1,8 % - 0,2 %) av löneutrymmet avseende de grupper av arbetstagare som omfattas av lönerevisionen.

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.3. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

En förutsättning för fördelning på en företagsenhet är att lönerevisionen vid enheten omfattar minst åtta medlemmar i Unionen.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för arbetstagaren vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019 eller senare ska lönerna för berörda arbetstagare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4 Provision

För provisions- och tantiemavlönade arbetstagare bör eftersträvas – med beaktande av det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde arbetstagaren kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga arbetstagare.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den 1 september 2017, den 1 september 2018 och den 1 september 2019.

Förhandlingsordning

Parterna fastställer följande förhandlingsordning för löneförhandling per den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019.

Förhandlingsordning 1 tillämpas:

- vid företag där Unionen har anmält lokal facklig organisation med fullmakt att förhandla om löner.

Förhandlingsordning 2 tillämpas:

- vid företag där det saknas lokal facklig organisation från Unionen med fullmakt att förhandla om löner.

Med lokal facklig organisation avses Unionenklubb eller facklig förtroendeman med mandat att förhandla om medlemmarnas löner.

Förhandlingsordning 1

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019.

1. Den lokala fackliga organisationen ska till företaget senast den 1 augusti 2017, den 1 augusti 2018 respektive den 1 augusti 2019 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.
Företaget ska senast den 22 augusti 2017, den 22 augusti 2018 respektive den 22 augusti 2019 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda arbetstagare.
2. Om den lokala fackliga organisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för arbetstagaren inlämnas till företaget senast den 5 september 2017, den 5 september 2018 respektive den 5 september 2019. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 19 september 2017, den 19 september 2018 respektive den 19 september 2019.
3. Om den lokala förhandlingen enligt punkt 2 ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen. Begär om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Unionen senast den 3 oktober 2017, den 3 oktober 2018 respektive den 3 oktober 2019 varefter det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Förhandlingsordning 2

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas en lokal facklig organisation och då förhandlingsordning 1 inte är tillämplig.

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019.

1. Företaget ska senast den 22 augusti 2017, den 22 augusti 2018 respektive den 22 augusti 2019 till den anställda lämna ett skriftligt meddelande om den nya lön som avses utgå.
2. Om den anställda önskar påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönerna ska sådan begäran inlämnas till företaget senast 14 kalenderdagar efter att den anställda fått meddelandet. Den anställda kan biträdas eller låta sig företrädas av representant från förbundet. Den lokala förhandlingen ska upptagas snarast och vara avslutad senast 14 kalenderdagar efter påkallandet.
3. Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar från den lokala förhandlingen avslutades.
4. Det ankommer på de centrala parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för förhandling.

1. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Lönen ska bestämmas med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet, uppnådda resultat i relation till satta mål samt till marknadskrafterna.

Lönesättningen i företagen bör utformas så att den blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen ska stimulera till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft.

Samma löneprincip ska gälla för kvinnor och män.

1.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar och att denna är tydlig och väl känd. För att säkerställa de anställdas kunskap om tillämpade lönekriterier och principer för individuell lönesättning ska årliga medarbetarsamtal föras mellan chef och berörd medarbetare. Med stöd av tidigare genomförda medarbetarsamtal kan man i så fall på ett fördelaktigt sätt följa upp föregående års satta mål samt diskutera kriterier, prestation och arbetsresultat.

Anmärkning

Parterna är medvetna om att det vid korta och tillfälliga anställningar av praktiska skäl kan vara svårt att genomföra medarbetarsamtal.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idérikedom
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska motivet för detta redovisas. År motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner.

Den enskilda förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller

andra åtgärder, ska beaktas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes

1.2 Lönehöjningar

Om inte annat överenskommes lokalt ska det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 2,0 %, 1,8 % och 2,3 % av summan av företagets fasta lönar för arbetstagare den 31 augusti 2017, den 31 augusti 2018 och den 31 augusti 2019.

1.3 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller enligt p 1.2.

Parterna är eniga om att de företag som senast den 30 juni 2017 genomfört lönerevision avseende 2017 och därför inte tagit höjd för avräkning för Flexension ska göra en ny avräkning i 2018 års lönerevision. Avräkningen består av 0,2 % vilket innebär att det totala utrymmet för individuella lönehöjningar för 2018 beräknas som 1,6 % (1,8 % - 0,2 %) av löneutrymmet avseende de grupper av arbetstagare som omfattas av lönerevisionen.

2. Förhandlingsordning vid lönerevision

Parterna är ene om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019.

1. Företaget ska senast den 22 augusti 2017, den 22 augusti 2018 respektive den 22 augusti 2019 till den anställdé lämna ett skriftligt meddelande om den nya lön som avses utgå.
2. Om den anställdé önskar påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönerna ska sådan begäran inlämnas till företaget senast 14 kalenderdagar efter att den anställdé fått meddelandet. Den anställdé kan biträdas eller låta sig företrädas av representant från förbundet. Den lokala förhandlingen ska upptagas snarast och vara avslutad senast 14 kalenderdagar efter påkallandet.
3. Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen respektive SRAT senast 14 kalenderdagar från den lokala förhandlingen avslutades.
4. Det ankommer på de centrala parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för förhandling.

3. Omfattning m m

3.1 Omfattning

Löneavtalet omfattar tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 augusti 2017. Har överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av kommande lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av innevarande års löneavtal.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.2 från och med den 1 september 2017, den 1 september 2018 och den 1 september 2019.

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Bilaga 3

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän 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 kollektivavtalet, 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 iakta förhandlingsordningen.

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

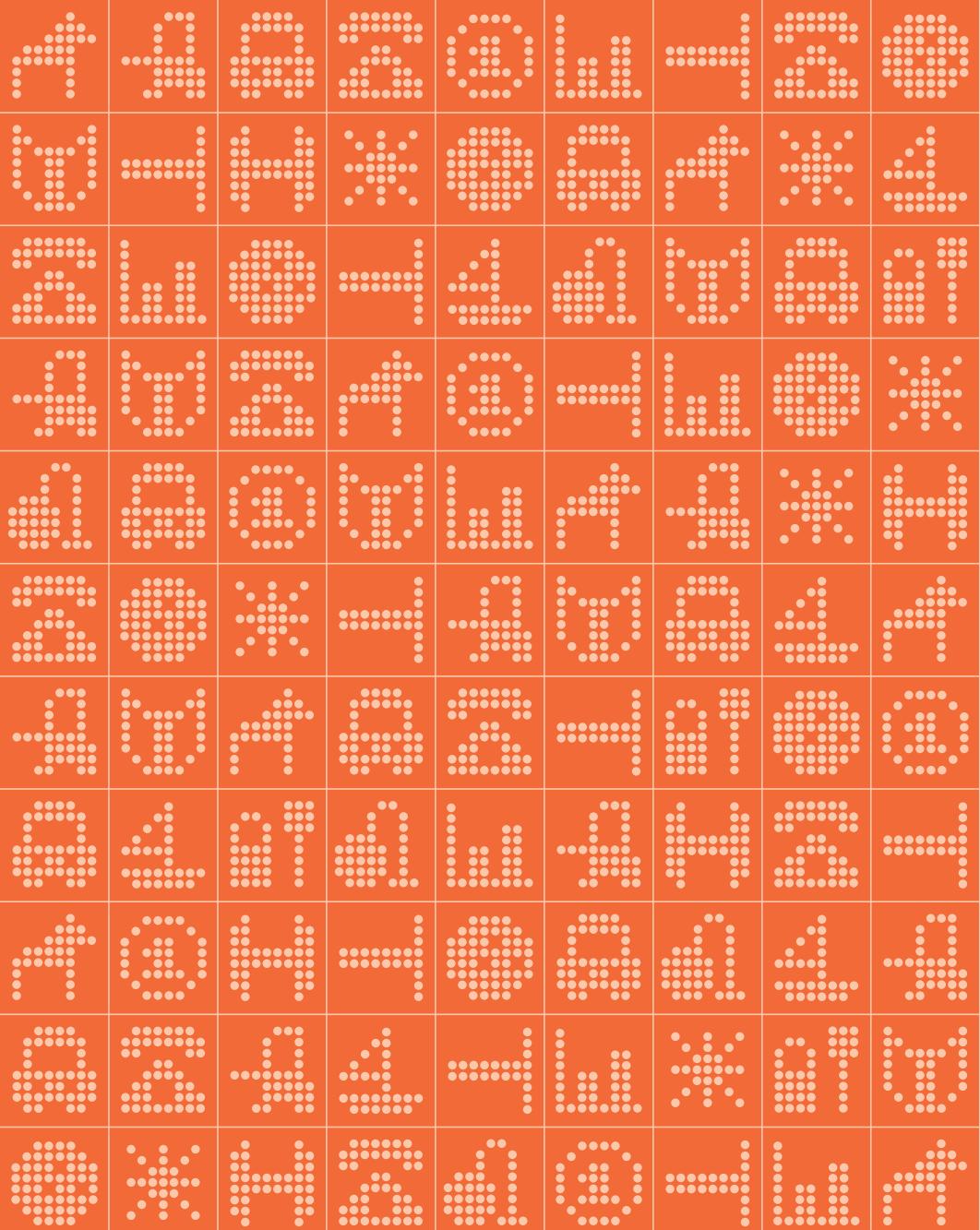
Giltighetstid

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.

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.



Avtalet finns för nedladdning
i webbshoppen och på
almega.se

Best nr: 6589 1807
www.almega.se/webbshop

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel: 08-762 69 00

