

# 0050 IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna

2017-04-01 – 2020-03-31

## Tjänstemannaavtalen

Uppdaterad 2018-05-25

unionen



# Innehållsförteckning

Avtal om allmänna anställningsvillkor .....	3
§ 1 Avtalets omfattning.....	3
§ 2 Anställning.....	4
§ 3 Allmänna förhållningsregler .....	5
§ 4 Lön för del av löneperiod.....	5
§ 5 Övertid .....	5
§ 6 Restidsersättning .....	8
§ 7 Semester.....	9
§ 8 Sjuklön m m.....	14
§ 9 Ledighet .....	18
§ 10 Föräldraledighetstillägg.....	19
§ 11 Uppsägning .....	21
§ 12 Deltidsanställning i pensioneringssyfte.....	24
§ 13 Tjänstemäns skyldigheter och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare.....	29
§ 14 Förhandlingsordning .....	30
§ 15 Giltighetstid.....	30
Bilaga 2:1 Postdoktoranställning .....	31
Protokoll Utvecklingsavtal.....	33
Överenskommelse Utvecklingsavtal .....	36
Förhandlingsprotokoll 1982-04-15 .....	37
Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK .....	39
Bilaga 1 Avtal om arbetstidsbestämmelser .....	51
Bilaga 5 Arbetstidsförkortning.....	59
Arbetstidsförkortning för tjänstemän .....	60
Livsarbetstid.....	63
Överenskommelse .....	69
Administrationsavtal .....	70
Bilaga 1 till Avtal om uppdrag att administrera LP-premier. ....	72
Bilaga 2 Administrationsavgift LP-premier.....	73
Bilaga 6 Överenskommelse om nationaldagen med protokoll.....	74
Protokoll Nationaldagsfrågan.....	75
Bilaga 3 Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid .....	77
Bilaga 4 Överenskommelse om ersättning för veckovila.....	81
Protokoll Förhandlingsordning .....	82

Förhandlingsordning mellan IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna .....	83
Avtal om lokal lönebildning i företagen .....	87
Kompetensutveckling i företagen .....	90
Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension .....	92
Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor .....	95
Förteckning över överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket .....	97

# Avtal om allmänna anställningsvillkor

## § 1 Avtalets omfattning

### Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för företag som är medlemmar i IKEM- Innovations- och kemiarbetsgivarna.

Avtalet gäller för alla tjänstemän med de undantag och inskränkningar som anges nedan.

Avtalet kan utgöra utgångspunkt för diskussioner om likartade regler för samtliga anställda i företaget. Lokala parter kan komma överens om sådana gemensamma regler utan hinder av detta avtal. Reglerna ska i så fall godkännas av alla berörda centrala parter. Om så inte sker ska avtalsparterna verka för att central förhandling kommer till stånd i frågan mellan samtliga parter.

### Mom 2 Undantag

Avtalet gäller inte

- tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
- tjänstemän vars anställning utgör en bisyssla

#### **Upplysning:**

*Av sjuklönelagen följer att en anställd som är undantagen från avtalet har rätt till sjuklön under sjuklönepериоден.*

### Mom 3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern

För tjänsteman som fyllt 67 år eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som tillämpas på företaget, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- Rätten till sjuklön framgår av § 8 Mom 6:2
- Uppsägningstiden framgår av § 11 Mom 3:3

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

### Mom 4 Tjänstgöring utomlands

Om en tjänsteman på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom ett särskilt utlandsreglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

Med avtalsfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses ITP, TGL, TFA och förmåner enligt omställningsavtalet.

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning och ATP-förmåner enligt lagen om allmän försäkring.

## § 2 Anställning

För anställningsavtal som träffas senast den 31 maj 2017 gäller tidigare reglering i Tjänstemannaavtalet 2016/2017 för den avtalade anställningsperioden. För anställningsavtal som träffas från och med den 1 juni 2017 gäller nedanstående reglering.

### Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

### Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning på avtalsområdet kan enbart ske enligt detta moment, som helt ersätter reglerna om tidsbegränsad anställning i lagen om anställningsskydd. Avtal om tidsbegränsad anställning ska ske skriftligen. Vid tidsbegränsad anställning ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannaklubb.

#### Mom 2:1 Anställning direkt med tjänstemannen

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning för minst en månad och högst 24 månader under en treårsperiod.

För skolungdom, studerande, tjänstemän som fyllt 67 år och tjänsteman som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, kan avtal även träffas om tidsbegränsad anställning som är kortare än en månad.

För anställning av doktorander och postdoktorer gäller bilaga 7.

#### Mom 2:2 Anställning med stöd av lokal överenskommelse

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om tidsbegränsad anställning som medför att tjänstemannen kommer att vara tidsbegränsad anställd under kortare tid än en månad eller längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan längre tidsbegränsad anställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall. För anställning under kortare tid än en månad krävs överenskommelse med den fackliga organisationen.

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att avtala om tidsbegränsad anställning enligt föregående stycke missbrukas kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses inte tvisten för det företag som tvisten avser, gäller i fortsättningen att överenskommelse med den fackliga organisationen krävs för anställningar under längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

#### *Anmärkning*

*Med facklig organisation avses i andra och tredje stycket central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.*

#### Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren genom en skriftlig underrättelse avsluta en tidsbegränsad anställning i förtid. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen. Om det är arbetsgivaren som avslutar anställningen ska berörd tjänstemannaklubb underrättas. Tjänstemannen har rätt att på begäran få information om orsaken till att anställningen avslutades.

En tidsbegränsad anställning som inte avslutas enligt ovan kan därefter bringas att upphöra i förtid genom uppsägning från tjänstemannens eller arbetsgivarens sida. I så fall gäller uppsägningstider enligt § 11 i detta avtal. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida krävs saklig grund.

## § 3 Allmänna förhållningsregler

### Mom 1 Lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänsteman grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman ska iaktta diskretion när det gäller företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

### Mom 2 Bisyssla

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller 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, bör därför först samråda med arbetsgivaren.

### Mom 3 Förtroendeuppdrag

En tjänsteman har rätt att inneha statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

## § 4 Lön för del av löneperiod

Till tjänstemän som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad betalas en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar under en sådan månad.

För beräkning av dagslön – se § 9 Mom 3:3.

## § 5 Övertid

### Mom 1 Övertidsarbete

#### Mom 1.1 Definition

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som en heltidsanställd utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för anställningen, om arbetsgivaren beordrat övertidsarbetet eller godkänt det i efterhand.

Om arbetstiden under en viss del av året är förkortad utan motsvarande förlängning under annan del av året, uppkommer övertid först när tjänstemannen fullgjort den längre dagliga arbetstid som gäller under resten av året.

Som övertid räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som normalt ingår i befattningen.

#### Mom 1:2 Beräkning av övertid

Vid beräkning av övertid tas endast fulla halvtimmar med. Om övertidsarbete utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

## Mom 2 Kompensation för övertid

### Mom 2:1 Pengar, ledighet, lön, semester

Övertidsarbete kompenseras med

- pengar
- ledighet
- högre lön
- längre semester
- enligt reglerna nedan.

### Mom 2:2 Pengar eller ledighet

Tjänstemannen har rätt till övertidskompensation antingen i pengar (övertidsersättning) eller i form av ledig tid (kompensationsledighet), om inte annat följer av Mom 2:3 eller Mom 2:4 nedan.

Kompensationsledighet ges om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget. Vid samrådet bör arbetsgivaren så långt det är möjligt, beakta tjänstemannens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

### Mom 2:3 Högre lön, längre semester

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att tjänstemannen i stället för pengar eller ledighet får högre lön och/eller tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådana överenskommelser träffas med tjänstemän i chefsställning eller sådana tjänstemän vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att själva förlägga sin arbetstid.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och avse ett semesterår om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Sådan annan överenskommelse kan inför varje nytt semesterår omförhandlas.

#### **Anmärkning**

*Sådan överenskommelse bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår och regelbundet utvärderas i dialog med tjänstemannen.*

*Det förutsätter att arbetsgivaren och tjänstemannen inför en överenskommelse gör en bedömning av befattningens karaktär och/eller den mängd arbete som kan förväntas att tjänstemannen har att utföra samt att de anpassar kompensationen i form av lön och/eller semester till den bedömningen. Särskilt inför en nyanställning är det viktigt att en överenskommelse föregås av en sådan bedömning. Vid behov kan den anställda vända sig till sin fackliga organisation för diskussion och bedömning.*

*Under de första sex månaderna av en tidsbegränsad anställning är det i fall där tjänstemannen är oprövad på arbetsmarknaden inte lämpligt att träffa överenskommelse enligt denna bestämmelse.*

*En överenskommelse enligt detta moment innebär inte att arbetsgivaren avhänder sig ansvaret för att omfattningen av tjänstemannens arbetstid hålls på en rimlig nivå. En överenskommelse innebär inte heller att tjänstemannen får en utökad skyldighet att arbeta utöver det ordinarie arbetstidsmåttet enligt kollektivavtalet.*



## Mom 2:4 Förberedelse- och avslutningsarbete

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen kommit överens om att förberedelse- och avslutningsarbete dagligen ska utföras och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn till detta, ska tjänstemannen kompenseras för förhållandet genom att få 28 dagars semester.

## Mom 2:5 Underrättelse till tjänstemannaklubb

Om överenskommelse har träffats enligt Mom 2:3 eller Mom 2:4 ska arbetsgivaren, när det sker, underrätta berörd tjänstemannaklubb om detta. Efter underrättelse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

## Mom 3 Beräkning av övertidsersättning och kompensationsledighet

### Mom 3:1 Övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

ÖVERTIDSARBETE KL 06.00–20.00 HELGFRIA MÅNDAGAR–FREDAGAR	ÖVERTIDSARBETE PÅ ANNAN TID
<u>MÅNADSLÖNEN</u> 94	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 72

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med övertidsarbete på ”annan tid” jämsställs övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

### Mom 3:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

ÖVERTIDSARBETE KL 06.00–20.00 HELGFRIA MÅNDAGAR–FREDAGAR	ÖVERTIDSARBETE PÅ ANNAN TID
1,5 TIMMAR	2 TIMMAR

### Mom 3:3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid ersätts enligt lokalt avtal.

Kan avtal enligt ovan inte träffas utges ersättning enligt följande:

Vid övertidsarbete som medfört inställelse; övertidsersättning eller kompensationsledighet utges som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om övertidsarbetet är skilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

Vid övertidsarbete som inte medfört inställelse; övertidsersättning utges för faktiskt arbetad tid.

Arbetsgivaren ska ersätta eventuella resekostnader vid övertidsarbete enligt ovan. Detta gäller även för tjänstemän som inte har rätt till övertidsersättning eller kompensationsledighet.

## Mom 4 Deltidsanställning

### Mom 4:1 Mertidersättning

Om en deltidsanställd tjänsteman utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen (mertid), betalas ersättning per överskjutande timme med

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstiden avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

Vid beräkning av utfört mertidsarbete tas endast fulla halvtimmar med. Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop.

### Mom 4:2 Övertidskompensation

Om mertidsarbete utförts före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidsanställning i företaget, ges övertidskompensation.

Vid beräkning av övertidersättning enligt 5.3.1 ska tjänstemannens lön räknas upp till heltidslön.

## § 6 Restidersättning

### Mom 1 Restid

Med restid som ger rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som ligger inom tjänstemannens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid tas därför endast sådana tjänsteresor med som ligger utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med. Restid såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00–08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos arbetsgivaren.

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

## Mom 2 Rätt till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag:

### **Huvudregel**

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 3 nedan.
- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt Mom 3 såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna om restidsersättning.

### **Undantag**

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid skall utges i annan form, t ex att förekomsten av restid ska beaktas vid fastställande av lön.
- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om detta.

## Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

månadslönen

240

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

månadslönen

190

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Vid beräkning av restidsersättning ska deltidsanställd tjänstemans lön räknas upp till heltidslön.

## § 7 Semester

### Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med i Mom 2, Mom 3, Mom 5:1, Mom 5:2, Mom 6 och Mom 7 angivna tillägg, och i Mom 4 och Mom 5:3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda punkter.

#### **Anmärkning:**

*Det är nödvändigt att huvudsemestern kan förläggas så att störningar i verksamheten inte uppkommer.*

### Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaorganisationen om att semesterår och/eller intjänandeår ska förskjutas.

## Mom 3 Semesterns längd

### Mom 3:1 Överenskommelse om längre semester

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan enligt § 5 Mom 2:3 komma överens om att tjänstemannen får tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

#### **Upplysning:**

För tjänstemän med fler semesterdagar än de lagstadgade fastställs antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § semesterlagen.

### Mom 3:2 Garantiregel

Om en tjänsteman på grund av ett kollektivt eller enskilt avtal har rätt till fler semesterdagar än detta avtal ger, behåller tjänstemannen sin längre semester.

Denna garantiregel gäller dock inte när en tjänsteman fått längre semester som över- tidskompensation eller inte längre är skyldig att utföra förberedelse- och avslutnings- arbete enligt § 5 Mom 2:4.

### Mom 3:3 Tidigare regler

Tidigare regler om antal semesterdagar per år ska fortsätta att gälla vid ett företag om detta avtal skulle innebära att semestern förkortas.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelserna vid ett företag ska meddelande lämnas till tjänstemannaparten. Innan ett avgörande träffas, ska förhandlingar äga rum, om tjänstemannaparten så önskar.

### Mom 3:4 Samma koncern

En tjänsteman som går över från ett företag till ett annat inom samma koncern, får tillgodoräkna anställningstiden hos den tidigare arbetsgivaren när antalet betalda semesterdagar beräknas, om semesterersättning inte har betalats ut i den tidigare anställningen.

## Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

### Mom 4:1 Semesterlön

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens månadslön som är aktuell vid semestertillfället.

Med aktuell månadslön avses här fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se Mom 4:4.

- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

#### **Anmärkning:**

*Semestertillägget 0,5 % förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget justeras upp genom att 0,5 % multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt Mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in.*

Med rörlig lönedel avses här

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar,
- premielön och
- ersättning för förskjuten tid, jour- och beredskapsersättning eller liknande rörlig lönedel om den inte räknats in i månadslönen.

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

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

Den beräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{Rörliga lönedelar som betalats under intjänandeåret}}{\text{antal anställningsdagar minus semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret}}$$

#### **Upplysning:**

*Antal anställningsdagar definieras i 7 § semesterlagen.*

Ersättning för förskjuten tid, jour- och beredskapsersättning eller liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

#### **Upplysning:**

*Övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidsanställning och res-tidsersättning tas inte med vid beräkning av semestertillägg (se § 5 Mom 3:1 och § 5 Mom 4:1 respektive § 6 Mom 3).*

### **Mom 4:2 Semesterersättning**

Semesterersättningen är 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag plus eventuellt semestertillägg om 0,5 % enligt Mom 4:1.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad – se Mom 4:4.

### **Mom 4:3 Obetald semester**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön – se Mom 4:1.

### **Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad**

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad gäller den sysselsättningsgrad som tjänstemannen haft under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön – se Mom 4:1.

## Mom 4:5 Utbetalning

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

### **Huvudregel**

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut vid den ordinarie löneutbetalningen i samband med eller närmast efter semestern.

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

### **Anmärkning**

*Där så är möjligt kan de lokala parterna överenskomma om att semestertilläggen ska utbetalas före huvudsemesterledigheten.*

### **Undantag 1**

Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar har tjänstemannen rätt att vid ordinarie löneutbetalning i samband med semestern få utbetalt ett av arbetsgivaren preliminärt beräknat semestertillägg som avser den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt Mom 4:1.

### **Undantag 2**

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön för rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska i så fall göras vid första ordinarie löneutbetalning på det nya semesteråret.

## Mom 5 Sparande av semester

### Mom 5:1 Antal dagar

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

### Mom 5:2 Uttag

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats.

Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt Mom 5:1 under samma år.

### Mom 5:3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt Mom 4:1 (exklusive anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % ska dock all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Från och med semesteråret 2014 gäller

Samtliga sparade semesterdagar som tas ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se Mom 4:4.

## Mom 6 Semester för nyanställda m fl

Om en nyanställds betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om den nyanställda i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under det antal dagar som behövs.

Sådana överenskommelser ska vara skriftliga.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började görs avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av att tjänstemannen

- är sjuk eller
- har frånträtt sin anställning enligt 4 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd, eller
- har sagts upp på grund av arbetsbrist.

### **Upplysning:**

*För tjänstemän som har fått fler betalda semesterdagar än de han tjänat in gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29a § semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.*

## Mom 7 Semester vid anställning kortare än 3 månader

Vid anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid har, om inte annat överenskommit, tjänstemannen endast rätt till semesterersättning. Detta gäller inte då tjänstemannen har flera på varandra följande korta anställningar inom samma koncern.

## Mom 8 Intyg om uttagen semester

Tjänstemannen har rätt att få ett intyg om uttagen semester när anställningen upphör – se § 11 Mom 3:8.

## Mom 9 Semester för intermittert deltidssarbete

### **Mom 9:1 Antal dagar**

Om en tjänsteman är deltidсанställd och har ett arbetstidsschema, som inte innebär arbete varje dag varje vecka (intermittert deltidssarbete) gäller följande. Antalet semesterdagar enligt Mom 3 (bruttese­mesterdagar) som ska läggas ut under semesteråret ska proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålls (nettosemesterdagar) ska förläggas på de dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar för tjänstemannen.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar ska läggas ut under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som ska läggas ut} =$$

antal semesterdagar som ska förläggas till dagar som annars skulle ha varit arbetsdagar

Om det uppstår ett brutet tal vid beräkningen avrundas det uppåt till närmaste heltal.

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som enligt arbetstidsschemat är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per fyra veckor (eller annan period som omfattar hel förlaggningsperiod).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester läggs ut för en sådan tjänsteman går det åt en hel semesterdag även för den dag då tjänstemannen endast skulle ha arbetat en del av dagen.

**Exempel**

DELTIDEN ÄR FÖRLAGD TILL I GENOMSnitt FÖLJANDE ANTAL ARBETSDAGAR PER VECKA	ANTAL NETTOSEMESTERDAGAR (VID 25 DAGARS BRUTTOSEMESTER)
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 den nya arbetstiden.

## Mom 9.2 Ersättning och avdrag

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

# § 8 Sjuklön m m

## Mom 1 Rätten till sjuklön

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i detta kapitel.

I övrigt gäller lagen om sjuklön.

## Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

En tjänsteman som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada ska snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren eller till den som arbetsgivaren anvisat. Föreligger godtagbara skäl som hinder för sjukanmälan, ska anmälan ske så snart hindret upphört. Vidare ska tjänstemannen meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Någon rätt till sjuklön finns inte för tiden innan en sådan anmälan gjorts.

## Mom 3 Skriftlig försäkras och läkarintyg

Tjänstemannen ska styrka i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt med en skriftlig försäkras som lämnas till arbetsgivaren. Någon rätt till sjuklön finns inte innan en sådan försäkras lämnats.

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg, som också visar sjukperiodens



längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg och står därvid kostnaden för intyget. Om arbetsgivaren har anvisat läkare för att utfärda läkarintyg, är det en förutsättning för rätt till sjuklön att nedsättningen i arbetsförmågan styrks av intyget från den anvisade läkaren.

Någon rätt till sjuklön finns inte om tjänstemannen lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som är av betydelse för rätten till sjuklön.

**Anmärkning:**

*Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att orsaken till sjukdomen kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.*

## Mom 4 Sjuklönens storlek

### Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen

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

FÖR DEN FÖRSTA FRÅNVARODAGEN (KARENSDAGEN)	FR O M DEN ANDRA FRÅNVARODAGEN
$\frac{\text{MÅNADSLÖNEN} \times 12}{52 \times \text{VECKOARBETSTIDEN}}$	$20 \% \times \frac{\text{MÅNADSLÖNEN} \times 12}{52 \times \text{VECKOARBETSTIDEN}}$

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid betalas med undantag för karensdagen dessutom sjuklön med 80 % av den ersättning som tjänstemannen gått miste om.

### Mom 4:2 Ny sjukperiod inom fem kalenderdagar

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

### Mom 4:3 När avdrag redan gjorts för tio karensdagar

Om tjänstemannen under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar, görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

### Mom 4:4 Sjuklön om 80 % under hela perioden

För tjänstemän, som enligt försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 % under hela sjuklöneperioden, görs avdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

**Upplysning:**

*Innebörden av Mom 4:2, Mom 4:3 och Mom 4:4 är hämtad ur sjuklönelagen.*

### Mom 4:5 Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen.

Sjukavdrag per dag

För varje sjukdag inklusive arbetsfria dagar görs sjukavdrag enligt följande:

För tjänstemän med månadslön om högst 7,5 x prisbasbeloppet /12

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

För tjänstemän med månadslön över 7,5 x prisbasbeloppet /12

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Om lönen ändras görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med månadslön jämföras vid beräkning av högsta sjukavdrag per dag

- fasta lönetillägg per månad (t ex ersättning för förskjuten arbetstid eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

## Mom 4:6 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses i Mom 4:1 och Mom 4:5 följande:

- Aktuell fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad
- Beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Om tjänsteman till väsentlig del är avlönad med sådana rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om det lönebelopp som sjukavdraget ska göras från.

Vid sjukavdrag för om 15:e kalenderdagen avses med månadslön även förmåner i form av kost och bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Vid oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlaggningsperiod.

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

## Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätten till sjuklön upphör efter sjukfrånvaro i 90 kalenderdagar i följd. För tjänstemän som varit sammanhängande anställda mindre än ett år, och som inte gått över direkt från anställning där de haft rätt till 90 dagars sjuklön, gäller i stället 45 kalenderdagar i följd.

Rätten till sjuklön upphör även efter det att tjänstemannen under den senaste tolv månadersperioden varit sjukfrånvarande sammanlagt 105 (respektive 45) kalenderdagar under perioden. När tjänstemannen får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

### **Upplysning:**

*Bestämmelserna i Mom 5 inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperioden.*

## Mom 6 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

### Mom 6:1 Tjänstemannen får annan ersättning

Om en tjänsteman får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta att minska eller dra in sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

### Mom 6:2 Tjänstemannen har fyllt 60 år

Om tjänstemannen har fyllt 60 år vid anställningen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att tjänstemannen inte ska ha någon rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjuklöneperioden. Om en sådan överenskommelse har träffats, ska arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaorganisationen.

För pensionärer enligt § 1 Mom 3 gäller Mom 4:5 endast om särskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

### Mom 6:3 Förtigande av sjukdom

Tjänstemän som vid anställningen har undanhållit att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden som beror på sjukdomen. Detsamma gäller om arbetsgivaren vid anställningen begärt friskintyg men tjänstemannen på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant.

### Mom 6:4 Nedsatta sjukförmåner

Om tjänstemannen helt eller delvis har undantagits från sjukvårdsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

### Mom 6:5 Olycksfall m m

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under arbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta. Detsamma gäller om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder.

Om arbetsoförmågan är självförvållad har tjänstemannen inte rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen.

## Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Löneavdrag görs för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Definition av månadslön och veckoarbetstid, se Mom 4:6.

## Mom 8 Smittbärare

Om en tjänsteman måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och tjänstemannen har rätt till smittbärapenning, görs avdrag enligt följande:

T o m 14:e kalenderdagen:

För varje frånvarotimme görs avdrag med

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

Fr o m 15:e kalenderdagen:

Avdrag görs enligt Mom 4:5.

Definition av månadslön och veckoarbetstid, se Mom 4:6.

## § 9 Ledighet

### Mom 1 Permission

Med permission avses kort ledighet med lön.

Permission beviljas i regel endast för en del av arbetsdagen. I särskilda fall kan dock permission beviljas för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall.

Om påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar, om det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

#### **Upplysning:**

*För företag som redan tillämpar lediga påsk-, midsommar-, jul- och nyårsaftnar innebär inte denna bestämmelse någon förkortning av årsarbetstiden.*

### Mom 2 Ledighet utan lön

Med ledighet utan lön avses tjänstledighet (= ledighet minst en dag) eller annan ledighet (= ledighet för del av dag).

Ledighet utan lön beviljas om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den börjar eller slutar på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för tjänstemannen.

### Mom 3 Avdrag vid ledighet utan lön

#### **Mom 3:1 Annan ledighet**

Vid annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme. Avdraget per timme utgör

Aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön)

175

#### **Mom 3.2 Tjänstledighet högst fem arbetsdagar**

Vid tjänstledighet under en period om högst fem arbetsdagar görs för varje tjänstledig arbetsdag avdrag med

Aktuell månadslön

21

#### **Anmärkning:**

*Vid sexdagarsvecka ändras siffran 21 till 25.*

#### **Mom 3:3 Tjänstledighet längre än fem arbetsdagar**

Vid tjänstledighet under en period längre än fem arbetsdagar görs för varje tjänstledig kalenderdag avdrag med dagslönen:

Dagslön = Den fasta kontanta månadslönen x 12

365

Med fast kontant månadslön jämfställs

- fasta lönetillägg per månad (t ex ersättning för förskjuten arbetstid eller övertidstillägg),
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats,
- garanterad minimiprovision eller liknande.

### Mom 3:4 Intermittent deltidsarbete

Om en tjänsteman är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s k intermittent deltidsarbete), ska avdrag göras för varje tjänstledighetsdag som skulle ha utgjort arbetsdag för tjänstemannen enligt följande:

Månadslönen divideras med

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar per helgfri vecka (i genomsnitt/månad)} \times 21}{5}$$

**Anmärkning:**

Vid sexdagarsvecka ändras siffran fem till sex.

**Exempel på tjänstledighetsavdrag vid intermittent deltidsarbete**

ANTAL ARBETSDAGAR/VECKA I GENOMSNITT/MÅNAD	AVDRAG/ARBETSDAG
4	$\frac{\text{MÅNADSLÖNEN}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{MÅNADSLÖNEN}}{14,7}$
3	$\frac{\text{MÅNADSLÖNEN}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{MÅNADSLÖNEN}}{10,5}$
2	$\frac{\text{MÅNADSLÖNEN}}{8,4}$

### Mom 3:5 Ledighet hel månad

Om tjänstemannen är tjänstledig en hel kalendermånad, dras hela månadslönen av. Detsamma gäller om företaget tillämpar en annan lika lång avlöningsperiod i stället för kalendermånad.

## § 10 Föräldraledighetstillägg

### Övergångsregler:

Gäller från den 1 april till och med den 30 september 2018.

Reglerna i detta moment gäller tjänsteman vars första dag på föräldraledigheten är den 1 april 2017 eller senare. För tjänsteman som varit föräldraledig före den 1 april 2017 ska de tidigare gällande reglerna för föräldraledighetstillägget tillämpas även på ledigheter efter den 1 april 2017 vid föräldraledighet för samma barn.

**Mom 1**

En tjänsteman som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption eller med rätt till graviditetspenning har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren enligt nedan:

ANSTÄLLNINGSTID	FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG
MINST ETT ÅR I FÖLJD	HÖGST 42 DAGAR
MINST TVÅ ÅR I FÖLJD	HÖGST 84 DAGAR
MINST TRE ÅR I FÖLJD	HÖGST 126 DAGAR

Ledighet berättigar till Föräldraledighetstillägg för samtliga arbetsdagar då den anställda erhåller hel föräldrapenning eller hel graviditetspenning, inom 18 månader räknat från barnets födelse eller från tidpunkten för erhållandet av vårdnad i samband med adoption.

### *Anmärkning*

*Vid beräkning av anställningstid enligt ovan gäller första ledighetsdag som beräkningstidpunkt. Utbetalning för hel arbetsdag sker löpande under ledigheten samtidigt med avdraget för frånvaron.*

## Mom 2

Föräldraledighetstillägget utges löpande per arbetsdag enligt följande:

<p><u>TJÄNSTEMAN MED MÅNADSLÖN OM HÖGST 10 X PRISBASBELOPPET</u></p> <p>12</p>
<p><u>10 % X MÅNADSLÖNEN</u></p> <p>21</p>

<p align="center"><u>TJÄNSTEMAN MED MÅNADSLÖN ÖVER 10 X PRISBASBELOPPET</u></p> <p align="center">12</p>	
<p><u>10 % X MÅNADSLÖNEN</u></p> <p align="center">21</p>	<p><u>+ 80 % X MÅNADSLÖNEN – (10 PRISBASBELOPP/12)</u></p> <p align="center">21</p>

Med månadslön jämfställs vid beräkning av föräldraledighetstillägg:

- fasta lönetillägg per månad
- garanterad minimiprovision eller liknande

### *Anmärkning*

- 1) Om tjänsteman till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om det lönebelopp som föräldraledighetstillägget ska beräknas på.
- 2) Om månadslönen ändras beräknas föräldralön med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

**Mom 3**

I fråga om löneavdrag under tjänstledighet enligt denna punkt gäller bestämmelserna i § 9 Mom 3:2 – 3:5.

**Mom 4**

Föräldraledighetstillägget utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

**§ 11 Uppsägning****Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida****Mom 1:1 Uppsägningstid**

Tjänstemannens uppsägningstid är följande om inte annat följer av Mom 3:1– Mom 3:4 nedan.

SAMMANLAGD ANSTÄLLNINGSTID VID FÖRETAGET	UPPSÄGNINGSTID I MÅNADER
MINDRE ÄN 2 ÅR	1
FR O M 2 ÅR TILL 6 ÅR	2
FR O M 6 ÅR	3

**Anmärkning:**

Hur anställningstidens längd i vissa fall ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd (LAS). Se anmärkning under Mom 2:1.

**Mom 1:2 Skriftlig uppsägning**

Tjänstemannen bör göra sin uppsägning skriftligt för att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett. Om uppsägningen ändå sker muntligt bör tjänstemannen så snart som möjligt bekräfta den skriftligt till arbetsgivaren.

**Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida****Mom 2.1 Uppsägningstid**

För tjänsteman som anställts fr o m den 1 juli 1997 gäller de uppsägningstider som framgår av LAS.

**Upplysning:**

Enligt LAS i dess lydelse per den 1 maj 1998 gäller följande uppsägningstider:

SAMMANLAGD ANSTÄLLNINGSTID VID FÖRETAGET	UPPSÄGNINGSTID I MÅNADER
MINDRE ÄN 2 ÅR	1
MINST 2 ÅR MEN KORTARE ÄN 4 ÅR	2
MINST 4 ÅR MEN KORTARE ÄN 6 ÅR	3
MINST 6 ÅR MEN KORTARE ÄN 8 ÅR	4
MINST 8 ÅR MEN KORTARE ÄN 10 ÅR	5
MINST 10 ÅR	6

**Anmärkning:**

- 1) *Av 11 § LAS i dess lydelse per den 1 juli 2006 framgår att om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.*
- 2) *En tjänsteman ska inte erhålla kortare uppsägningstid än vad LAS anger.*
- 3) *Hur anställningstidens längd i vissa fall ska beräknas anges i 3 § LAS.*

Av 3 § LAS i dess lydelse per den 1 maj 1998 framgår följande:

- 1) En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
- 2) En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
- 3) Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

## Mom 2:2 Förlängd uppsägningstid

Om en tjänsteman har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

**Anmärkning**

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

## Mom 2:3 Turordning vid personalinskränkning

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 § LAS och de avsteg från lagen som krävs.

De lokala parterna kan också komma överens om turordning vid återanställning med avvikelser från bestämmelserna i 25–27 §§ LAS. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i denna punkt 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.*

**Mom 2:4 Varsel**

Varsel som arbetsgivaren enligt LAS ska lämna till lokal arbetstagarorganisation ska anses lämnat antingen när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört tjänstemannaförbunds adress.

Om varsel sker då företaget har semesterstopp, anses det lämnat dagen efter det att semesterstoppet upphörde.

**Mom 2:5 Lön under uppsägningstid**

I anslutning till 12 § LAS gäller följande för tjänstemän som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden och

- som får provision, tantiem, produktionspremie e dyl, som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats eller
- som normalt skulle ha fått ersättning för förskjuten arbetstid, jour- eller beredskapsersättning.

För varje kalenderdag som tjänstemannen inte kan erbjudas arbete ska ersättningen anses uppgå till 1/365 av motsvarande erhållna ersättning under närmast föregående tolv månadersperiod.

**Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning****Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får i så fall inte understiga

- uppsägningstiden enligt Mom 2:1
- två månader om tjänstemannen vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre. Efter tre års anställning får inte uppsägningstiden enligt Mom 2:1 underskridas.

**Mom 3:2 Pensionärer**

För pensionärer enligt § 1 Mom 3 gäller en månads ömsesidig uppsägningstid.

**Mom 3:3 Uppnådd pensionsålder**

En anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad då den anställda fyller 67 år om inte arbetsgivaren och den anställda är överens om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.

**Anmärkning**

*Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då den anställda fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen om huruvida denne vill sluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen fyller 67 år.*

**Mom 3:4 Förkortning av tjänstemannens uppsägningstid**

Om tjänstemannen på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

**Mom 3:5 Skadestånd**

Om tjänstemannen lämnar sin anställning innan uppsägningstiden går ut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom uppkommer, dock lägst med ett belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

**Mom 3:6 Anställningsintyg/-betyg**

Efter uppsägning från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att få en handling som visar tjänstemannens anställningstid och arbetsuppgifter (anställningsintyg).

Om tjänstemannen begär det ska arbetsgivaren även lämna ett omdöme om det sätt på vilket tjänstemannen har utfört sitt arbete (anställningsbetyg).

Intyget eller betyget ska lämnas inom en vecka efter begäran.

**Mom 3:7 Intyg om uttagen semester**

När anställningen upphört har tjänstemannen rätt att inom en vecka från begäran få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår. Om tjänstemannen haft rätt till fler semesterdagar än de lagstadgade ska de överskjutande dagarna i detta sammanhang anses ha tagits ut först.

**§ 12 Deltidsanställning i pensioneringssyfte****Mom. 1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)**

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidspanstallning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

**Anmärkning**

*Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.*

**Syftet med avtal om deltidspensionering**

Parternas utgångspunkt är att tjänstemännen i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för tjänstemannen att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att tjänstemannen efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att tjänstemannens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att tjänstemannen arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Tjänstemannen kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av tjänstemannens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

## Mom. 2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr<sup>1</sup> för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

## Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör tjänstemannen uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att tjänstemannen är beredd att omplaceras till

<sup>1</sup> Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan tjänstemannen som ansökt om deltidspensionering. Har tjänstemannen förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att tjänstemannen och företaget kommer överens om att tjänstemannen omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att tjänstemannen innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera tjänstemannen till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och tjänstemannen då också komma överens om en lön som är anpassad till att tjänstemannen inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom provision, inte längre ska utgå. Istället kan tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningen bör grundas på en realistisk bedömning och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mot tagits besvara denna skriftligt till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger tjänstemannen besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle tjänstemannen inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit tjänstemannens ansökan.

## Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som framgår nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänstemannen till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en tjänsteman stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det

ligger i båda parterns intresse att tjänsteman ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gynnar verksamheten.

## Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

## Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

## Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal tjänstemannapart har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

### Mom. 3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och tjänstemannen vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent provas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivar-sidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till tjänstemannens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen om detta.

En annan möjlighet är att tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och tjänstemännen ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss tjänsteman ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal tjänstemannapart om ett sådant ”missbruk”. Parterna utgår då från att lokal tjänstemannapart kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande tjänstemannen endast måste provas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal tjänstemannapart.

## § 13 Tjänstemäns skyldigheter och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare

### Mom 1 Arbetsskyldighet

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) har tjänstemannen följande skyldigheter.

- Tjänstemannen ska på vanligt sätt utföra de uppdrag och skyldigheter, som är förknäade med tjänsten.
- Tjänstemannen ska utföra sådant arbete, som i övrigt faller inom tjänstemannens arbetsområde.
- Tjänstemannen ska utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar att driften återupptas vid konfliktens slut.
- Tjänstemannen ska utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk. Dessa arbetsuppgifter ska i första hand anförtröas tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

Om arbetsgivaren med egen arbetskraft utför lossning av gods för företagets eget bruk och godsleveranser inte har kunnat avbeställas vid inträffat varsel om arbetskonflikt är tjänstemannen skyldig att även delta i sådant arbete om arbetsgivaren beordrar det.

### Mom 2 Skyddsarbete

Utöver vad som sägs i Mom 1 är tjänsteman skyldig att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbete räknas

- 1) sådant arbete, som vid konfliktutbrott är nödvändigt för att driften ska kunna avslutas på tekniskt försvarligt sätt och
- 2) sådant arbete, som är nödvändigt för att avvärja
  - fara för människor eller
  - fara för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller
  - fara för skada på sådant varulager, som inte under konflikten tas i anspråk för att uppehålla företagets drift eller avyttras för att förekomma förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet utsätts för.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, samt även arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

### Mom 3 Överläggning om visst arbete

Om arbetsgivaren under konflikt skulle ifrågasätta utförandet av ett visst arbete, som inte nämns i detta kapitel, ska överläggning om detta äga rum med den eller dem som är avsedda att utföra arbetet eller också med representanter som utsetts av tjänstemännen. Har respektive arbetsgivarförbund och tjänstemannapart gemensamt fattat beslut om ett sådant arbete, är tjänstemännen skyldiga att följa detta beslut. Kan organisationerna inte enas, ska frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

## Mom 4 Olovlig konflikt

Vid konflikt, som inte är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är varje tjänsteman skyldig att i skälig omfattning utföra allt aktuellt arbete som mot bakgrund av rådande förhållanden kan ske, om arbetsgivaren begär det.

## Mom 5 Uppsägning m m

En tjänsteman får inte sägas upp med anledning av befarad eller pågående konflikt med mindre sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att bereda tjänstemannen sysselsättning när driften återupptas.

Om en konflikt har pågått under minst tre månader och tjänstemannen inte kan beredas full sysselsättning kan arbetstiden och lönen vardera minskas med 10 %. Efter ytterligare en månad kan minskning göras med ytterligare 10 % o s v till dess lönen gått ned till 60 % av ursprungligt belopp.

Minskningen av lön får inte leda till att avgifter till pensions- eller annan på grund av tjänsten tecknad försäkring minskar.

## § 14 Förhandlingsordning

Tidigare gällande förhandlingsordning § 7 i avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK samt §§ 9 och 10 i avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK har ersatts av förhandlingsordning mellan IKEM och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna.

## § 15 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.

### **Protokollsanteckning**

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

Parterna skall ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 21 juni 2011.

Tidplan och procedur för omförhandling i samband med avtalsuppsägning framgår av Industriavtalet.



## Bilaga 2:1

Som kompletterande reglering i anslutning till § 2 Anställning, avtalar parterna om följande särskilda reglering avseende anställning av Postdoktorer och Doktorander som införs som bilaga till Allmänna villkorsavtalet.

## Postdoktoranställning

För anställning som Postdoktor enligt nedan kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt § 2 mom 2, avtala om en tidsbegränsad anställning om 12 månader.

Om det finns särskilda skäl kan den tidsbegränsade anställningen som postdoktor förlängas med ytterligare upp till 12 månader. Sådana särskilda skäl är t ex längre tids sjukfrånvaro eller föräldraledighet. Det kan även vara att det forskningsprojekt som anställningen som postdoktor avser fördröjs eller blir mer omfattande av skäl som inte kunnat förutses när projektet påbörjades.

Den fackliga organisationen skall underrättas i varje sådan anställning som avses i första och andra stycket.

Med postdoktor avses en arbetstagare som anställs i huvudsak för forskning eller arbetsuppgifter relaterade till en forskarkarriär och som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, och som har avlagt examen tre år före ansökningstidens utgång.

Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

En tjänst som postdoktor avser att ytterligare stärka forskarkompetens genom fördjupning eller breddning av kunskaper för att möjliggöra en fortsatt akademisk karriär. Detta förutsätter att det för tjänsten finns en forskningsplan med syfte att uppnå resultat som leder till vetenskapliga publikationer.

Ett postdoktorprojekt skall vara ett avgränsat forskningsprojekt i tid och resurser som ger postdoktorn möjlighet att under handledning bedriva forskning.

### Anmärkning

*Där tjänstemannaklubb saknas avses med facklig organisation i tredje stycket central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.*

## Doktorandanställning

För anställning som doktorand kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt § 2, mom 2, avtala om tidsbegränsad anställning enligt nedan.

Med doktorand avses tjänsteman som är antagen till en utbildning på forskarnivå vid en högskola och utför arbetsuppgifter inom ramen för sin forskarutbildning (doktorand) på tidsbegränsad anställning från och med, dock längst till en viss tidpunkt enligt nedan, och aldrig för en längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Därefter får anställningen förnyas med högst två år i taget med följande begränsningar:

- En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år.

- Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildningen på forskarnivå på heltid under fyra år.
- Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år.
- Från dessa tider skall avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges ovan, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller studentorganisationer.

# Protokoll Utvecklingsavtal

Ärende	Utvecklingsavtal
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp Svenska Fabriksarbetareförbundet Svenska Industritjänstemannaförbundet Sveriges Arbetsledareförbund Sveriges Civilingenjörsförbund
Plats	Allmänna Gruppens lokaler i Stockholm
Tid	9 juni 1983
Närvarande	Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp: Göran Trogen (ordförande) Kerstin Brodowsky (vid protokollet) Hans Löfgren Lars Rydberger Margaretha Ekman Ola Hjalmarson Jonas Milton  Svenska Fabriksarbetareförbundet: Leif Collin Knut Jansson  Svenska Industritjänstemannaförbundet: Bertil Rask Börje Bremstedt Sveriges Arbetsledareförbund: Sigvard Ländin Arne Linder Gunnar Uhlén  Sveriges Civilingenjörsförbund: Eva Kovar
Justering	Göran Trogen, Knut Jansson, Bertil Rask, Sigvard Ländin och Eva Kovar

## § 1

Parterna antar det mellan SAF, LO och PTK den 15 april 1982 träffade utvecklingsavtalet att gälla från den 1 oktober 1983. Avtalet gäller för till Allmänna Gruppen anslutna företag där någon av upptagna arbetstagarorganisationer är avtalsslutande med undantag för företag där annat LO-förbund än Fabriksarbetareförbundet är avtalsslutande.

### **Anmärkning:**

*Parterna noterar att särskilda förhandlingar angående antagande av utvecklingsavtalet pågår för byggkonsult- och arkitektföretag.*

## § 2

I anslutning till antagandet överenskommer parterna om följande.

### Utvecklingskommittén

Parterna inrättar en gemensam kommitté för utvecklingsfrågor (utvecklingskommittén). Kommitténs uppgift är i första hand att följa tillämpningen samt främja den fortsatta utvecklingen av utvecklingsavtalet och jämställdhetsavtalet vid företagen. Kommittén behandlar även frågor sammanhängande med arbetslivsforskning. Kommittén äger i övrigt behandla frågor som berörda förbund är ense om att hänskjuta till kommittén. Kommitténs arbete inskränker ej verksamheten i Rådet för utvecklingsfrågor.

Kommittén består av tolv ledamöter varav sex från Allmänna Gruppen, tre från Fabriksarbetareförbundet och en från vardera SIF, SALF och CF.

Kommittén kan utse särskilda arbetsgrupper för beredning eller handläggning av viss fråga eller viss typ av frågor.

Kommittén bör ha minst två ordinarie sammanträden per år och i övrigt sammanträda vid behov, t ex för att behandla frågor som enligt ovan hänskjuts till kommittén.

## § 3

Med anledning av att Fabriksarbetareförbundet aktualiserat vissa särskilda frågor överenskommes följande mellan Allmänna Gruppen och förbundet.

- a) Introduktion av arbetare samt information till och introduktion av utländsk arbetskraft behandlas i en särskild arbetsgrupp.

Arbetsgruppen utreder under 1983 behovet av riktlinjer och kan herefter i sådant fall utarbeta sådana riktlinjer.

- b) Beträffande förslagsverksamheten noterar parterna att huvudorganisationerna enligt § 5 i förhandlingsprotokollet 1982-04-15 avseende utvecklingsavtalet skall fortsätta förhandlingar i denna fråga. Parterna avvaktar resultatet av dessa förhandlingar.
- c) Utvecklingen på entreprenadområdet skall följas i en gemensam kommitté. I kommittén skall även den gemensamma rekommendationen i entreprenadfrågor ses över.

Fabriksarbetareförbundet meddelade att enligt förbundets stadgar lokala överenskommelser rörande förhandlingsformerna för koncernövergripande frågor enligt § 11 utvecklingsavtalet skall vara godkända av förbundet.

## § 4

Såvitt avser § 10 utvecklingsavtalet gäller avtalet i den delen fr o m den 1 juli 1983 och skall rätten till facklig information på betald tid utgöra 2,5 timmar under 1983.

## § 5

Parterna är ense om att med ”arbetsgivaren” i § 16 mom 1 andra stycket fjärde raden avses den lokala arbetsgivarparten.

## § 6

Överenskommelsen gäller tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning av avtalet mellan SAF/LO/PTK innebär uppsägning även av denna överenskommelse.

Vid protokollet:  
Kerstin Brodowsky

Justeras:  
Göran Trogen  
Knut Jansson  
Bertil Rask  
Sigvard Ländin  
Eva Kovar

## Överenskommelse Utvecklingsavtal

mellan Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp och Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund om antagande av utvecklingsavtalet och jämställdhetsavtalet.

Den 9 juni 1983 antog parterna utvecklingsavtalet och jämställdhetsavtalet med undantag för företag där annat LO-förbund än Fabriks är avtalsslutande part. Parterna antar härmed utvecklingsavtalet och jämställdhetsavtalet jämväl för till Allmänna Gruppen anslutna företag där Svenska Metallindustriarbetareförbundet är avtalsslutande part att gälla från den 1 oktober 1983 med följande undantag och komplettering:

– 16 § förhandlingsordning, andra stycket erhåller följande lydelse.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd tills dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt. Framställning om central förhandling skall göras skyndsamt och vara Allmänna Gruppen tillhanda senast inom 14 dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å omse sidor samt att förhandling upptages skyndsamt.

Ifråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 §, första och tredje stycken i MBL.

Under perioden 1 oktober–31 december 1983 är facklig medlems rätt till facklig information på betald tid enligt utvecklingsavtalet 10 § begränsad till 2,5 timmar.

Stockholm 1983-11-04

Svenska Arbetsgivareföreningens  
Allmänna Grupp

Svenska Industritjänstemannaförbundet

Sveriges Arbetsledareförbund  
Sveriges Civilingenjörsförbund

# Förhandlingsprotokoll 1982-04-15

Ärende	Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)
Lokal	Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i Stockholm
Närvarande	Curt Nicolin (ordförande), Olof Ljunggren, Lars-Gunnar Albåge,
för SAF	Lennart Grafström (vid protokollet) och Jan-Peder Norstedt
för LO	Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström och Bosse Bergnéhr
för PTK	Ingvar Seregard, Sten-Olof Heldt och Stig Ahlin

## § 1

Ordföranden konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda utvecklingsavtal SAF-LO-PTK.

## § 2 Förbundsantaganden

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden.

Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å ömse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Parterna är överens om att § 4 i detta förhandlingsprotokoll blir gällande som kollektivavtal på respektive förbundsområde samtidigt som utvecklingsavtalet träder i kraft på förbundsplanet.

### **Protokollsanteckning:**

*Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.*

## § 3 Entreprenader

Utvecklingen på entreprenadområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

## § 4 Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning.

Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

## § 5 Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten av en vidgad och förnyad förslagsverksamhet.

Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

### **Anmärkning 1985-09-09**

*Förhandlingarna i ovanstående fråga har sedermera slutförts och avtal träffats i enlighet med § 18 samt bilaga 1.*

## § 6 Vidareutveckling av avtalet

Parterna är ense om att pröva behovet av vidareutveckling av detta avtal inom något eller några ytterligare utvecklingsområden. Sådan vidareutveckling kan beroende på frågornas art ske genom tillsättande av arbetsgrupper och/eller genom kompletterande förhandlingar.

### **Anmärkning**

*LO och PTK har uttalat att de avser ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling.*

Vid protokollet  
Lennart Grafström

Justeras  
Curt Nicolin  
Olof Ljunggren  
Lars-Gunnar Albåge  
Jan-Peder Norstedt  
Gunnar Nilsson  
Stig Malm  
Harry Fjällström  
Bosse Bergnéhr  
Ingvar Seregard  
Sten-Olof Heldt  
Stig Ahlin



# Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK

15 april 1982

## Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskande och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

## Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, dvs ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

## Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

## Allmänna bestämmelser

### § 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal.

Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

#### **Kommentar**

*En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits företagen i vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.*

#### **Anmärkning**

*Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.*

*SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".*

## Företagets utveckling

### § 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

#### Mom 1 Flera mål

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda.

Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla enheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

#### Mom 2 Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

## § 3 Utveckling av arbetsorganisationen

### Mom 1 Allmän inriktning

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

#### **Kommentar**

*Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.*

### Mom 2 Utvecklande arbetsformer

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö

### Mom 3 Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang.

Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

### Mom 4

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivitetsfrämjande åtgärder införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

### Mom 5 Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall – främst från närmaste överordnad – enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör – enskilt och i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningar.

Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

**Kommentar**

*Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.*

*Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.*

## § 4 Teknisk utveckling

### Mom 1 Allmän inriktning

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetens utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionsystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

### Mom 2 Engagerande arbete

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

### Mom 3 Viktigare förändring

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

### Mom 4 Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidare utveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

**Kommentar**

*Om information se § 3 mom 5.*

## § 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

### Mom 1 Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar.

Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

## Mom 2 Planering och framtidsbedömning

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i § 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

## Mom 3 Information och resultatuppföljning

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

## Mom 4 Utbildning

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

### **Kommentar**

*Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I anslutning här till överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.*

## Mom 5 Energihushållning

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

Medbestämmandets former

# § 6 Anpassning till lokala förhållanden

## Mom 1 Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer

## Mom 2 Delegering till de direkt berörda

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

## § 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

## § 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

### Mom 1 Lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma ifråga:

#### **MBL-förhandling**

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

#### **Linjeförhandling**

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

#### **Partssammansatta organ**

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

#### **Överenskommelsens innehåll**

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

### Mom 2 Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

#### **Kommentar till mom 1 och 2**

*Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.*

### Mom 3 Rådrum

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådrum för att bedöma uppkomna frågor.

### Mom 4 Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt

MBL. Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

#### **Kommentar**

*Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.*

## **§ 9 Mindre företag**

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/ arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

#### **Kommentar**

*Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.*

#### **Kommentar till § 6–9**

*Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning här till ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.*

- Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.
- En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.
- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.

## **§ 10 Facklig information på betald tid**

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

Arbetstagare har som nyanställd rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation vid företaget anordnad information om den lokala fackliga verksamheten. En arbetstagare kan vid ett och samma företag enbart en gång på betald tid ta del av sådan information.

## § 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

### Mom 1 Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen – inklusive verksamhet utom landet – lämnas i de i koncernen ingående företagen.

### Mom 2 Förhandlingar

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

### Mom 3 Fackligt kontaktarbete

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälighetsomfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

#### **Kommentar till mom 3**

*Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.*

#### **Kommentar till § 11**

*Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet. Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.*

## § 12 Arbetstagarkonsult

### Mom 1 Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan



anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

## Mom 2 Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

### **Kommentar**

*I de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlita experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.*

## Mom 3 Beslut om konsult

Företaget svarar för skäligena kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

## Mom 4 Kompetens

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens

## Mom 5 Jäv

Person som har intressen som strider mot företagets affärsrässiga intressen får ej vara arbetstagarkonsult. Person som är arbetstagarkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

## Mom 6 Information från företagsledningen

Arbetstagarkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

## Mom 7 Fackliga företrädare

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

## Mom 8 Sekretess

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarconsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

### **Kommentar**

*Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarconsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.*

*De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarconsult.*

## Främjande av utvecklingsarbetet

## § 13 Arbetslivsforskning

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

### **Protokollsanteckning:**

*I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verkamma befattningshavares roller. Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.*

SAF, LO och PTK vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

## § 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor”.

Rådets uppgift är:

- att följa och främja tillämpningen av den fortsatta utvecklingen av avtalet
- att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal

- att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet
- att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- att följa svensk och internationell utveckling på området
- att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning

Rådet består av 12 ledamöter varav 6 från arbetsgivaresidan och 6 från arbetstagar- sidan jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

## § 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Skiljenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i utvecklingsavtalet.

Nämnden består av två ledamöter från SAF, från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

Förhandlingsordning m m

## § 16 Förhandlingsordning

### Mom 1 Medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

### Mom 2 Tvister om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

### Mom 3

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

### Mom 4

Twist rörande § 11 mom 3, § 12 och § 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan twist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

### Mom 5 Gemensamt uppträdande

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

## § 17 Giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

## § 18 Förslagsverksamhet

Parterna har enats om att förslagsverksamheten skall handläggas i enlighet med överenskommelsen i bilaga 1.

## Bilaga 1

## Avtal om arbetstidsbestämmelser

## § 1 Avtalets omfattning

## Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Industri- och KemiGruppen. Avtalet ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Begreppet "tjänsteman" respektive "tjänstemannaklubb" i detta avtal innefattar "arbetsledare" respektive "arbetsledarklubb".

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i arbetsmiljölagen.

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

## Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2–4 gäller ej beträffande

- tjänstemän i företagsledande ställning
- arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

## Mom 3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation skall ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 5 Mom 2:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2–4. Sådan överenskommelse får endast träffas för:

- 1) arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat; och för
- 2) arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

**Anmärkning till mom 2 och 3:**

*Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i §§ 2–4. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär skall arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.*

*Vissa tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2–4 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom detta avtal.*

*Undantag från arbetstidsreglering är främst tänkt att tillämpas för tjänstemän med frihet att själva påverka förläggningen av sin arbetstid samt för tjänstemän som själva har inflytande över mängden av eget arbete.*

*Överenskommelse som omfattar Arbetstidsavtalet §§ 2-4 bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår.*

*Arbetsgivaren kan inte genom en överenskommelse enligt detta moment befrias från ansvaret för arbetsmiljöfaktorer och tillämpningen av bland annat Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.*

## Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän skall vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2–4 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 mom 2.

## § 2 Arbetstidsmätt m m

### Mom 1 Tillgänglig arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader. I den sammanlagda arbetstiden skall ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid inräknas.

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

### Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 38 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

### **Anmärkningar:**

- 1) *För tjänstemän, som följer produktionen för arbetare gäller följande:  
Tjänsteman i intermittert tvåskiftsarbete med i genomsnitt 40 timmars effektiv arbetstid per helgfri vecka bör tillgodoräknas betald ledighet i samma omfattning som enligt kollektivavtal utges till underställda arbetare. I den mån sådan ledighet ej utlagts i arbetstidsschema utlägges ledigheten efter samråd mellan tjänstemannen och arbetsgivaren i form av betalda lediga dagar, varvid ska beaktas såväl produktions som tjänstemannens berättigade intressen. För tjänsteman som kommer i åtnjutande av ledighetskompensation enligt ovan tas hänsyn härtil vid den lokala lönesättningen.*
- 2) *Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.*

- 3) *Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.*

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om olika sätt att inrätta arbetstiden utöver de i avtalet angivna, vilka dels främjar verksamheten men även tillgodoser individuella önskemål beträffande förläggningen av arbetstiden.

### Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat skall rast förläggas så att tjänstemannen inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

### Mom 4 Dygnsvila

#### Mom 4:1 Huvudregel

Varje tjänsteman skall ha minst elva timmars sammanhängande viloperiod under varje 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema (dygnsvila).

#### Mom 4:2 Undantag

- 1) De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från Mom 4:1, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.
- 2) Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten får avvikelse från Mom 4:1 göras tillfälligtvis om det förordas av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.
- 3) Om lokal överenskommelse inte träffas enligt första punkten är avvikelse från Mom 4:1 tillåten vid arbete under beredskap, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

#### Mom 4:3 Avvikelser gällande förläggning av motsvarande ledighet

Då det av objektiva skäl inte går att lägga ut den motsvarande ledigheten enligt Mom 4:2 i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan, ska den motsvarande ledigheten förläggas inom 7 kalenderdagar.

##### **Anmärkning:**

*Vid arbete under beredskap under flera på varandra följande dagar kan den motsvarande ledigheten för dessa dagar läggas samman och förläggas inom sju kalenderdagar från det sista beredskapspasset. Detta förutsätter att tjänstemannen trots avbrott i vilan anda erhållit tillräcklig vila under beredskapsperioden.*

Om motsvarande ledighet inte kan ges inom sju kalenderdagar kan de lokala parterna överenskomma om annat lämpligt skydd.

##### **Anmärkning:**

*Med annat lämpligt skydd avses inte enbart ekonomisk kompensation.*

#### **Mom 4:4 Förläggning av motsvarande ledighet till ordinarie arbetstid**

Om arbetsgivaren förlägger den motsvarande ledigheten till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

#### **Mom 5 Nattvila m m**

##### **Mom 5:1 Nattarbete**

Med natt avses perioden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Alla tjänsteman ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00 ingå.

Avvikelse från andra stycket får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från andra stycket får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

##### **Mom 5:2 Nattarbetande**

Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande skall i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

##### **Anmärkning:**

- 1) *Vid genomsnittsberäkningen skall för varje påbörjad period om sju dagar veckovilan räknas av från beräkningsperioden. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.*
- 2) *Det är parternas avsikt att beräkningsperiodens längd inte ska tillämpas på ett sådant sätt att det leder till en arbetstidsförläggning där extremt långa arbetspass utan tillräcklig mellanvarande viloperiod läggs ut under en längre tid.*

##### **Mom 5:3 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker**

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

#### **Mom 6 Veckovila**

Varje tjänsteman skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Till veckovilan räknas inte beredskapstid då tjänstemannen får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt som möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras vid t.ex. beredskap eller övertidsarbete. Tjänstemannen skall därvid erhålla kompensation i enlighet med Bilaga 4 till avtalet om allmänna anställningsvillkor.



## Mom 7 Övertid

### Mom 7:1

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

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

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt Mom 7:2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

#### **Anmärkning:**

*Beträffande deltidsanställda tjänstemän skall arbete som ersätts enligt § 5 Mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i Mom 7:2 nedan.*

### Mom 7:2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per 12 månaders period.

### Mom 7:3

Allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar under tre på varandra följande kalendermånader. Dock får övertid räknad under en enskild kalendermånad tas ut med maximalt 100 timmar. Dessa 100 timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Lokala parter kan även komma överens om att övertid får tas ut med högst 144 timmar under 12 på varandra följande veckor dock max 96 timmar under fyra veckor.

### Mom 7:4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 ovan.

#### **Exempel:**

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt Mom 7:2. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen skall kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under 12-månadersperioden får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

**Anmärkning:**

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 Mom 2.

**Mom 7:5**

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 Mom 2.

**Mom 7:6**

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 150 timmar per 12 månaders period.

**Mom 7:7**

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt Mom 7:2 ovan.

**§ 3 Jourtid****Mom 1**

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

**Mom 2**

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se § 7 Mom 2.

**Mom 3**

Parterna är ense om att jourtid med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller personalresursmässiga skäl.

**§ 3a Beredskap**

Beredskapstjänstgöring ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman. Parterna är ense om att beredskapstjänstgöring med tätare frekvens än var fjärde vecka bör förekomma endast i sådana fall som motiveras av produktionstekniska eller tillfälliga personalresursmässiga skäl.

**Anmärkning**

*Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.*

**§ 4 Anteckning av övertid och jourtid**

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 2 Mom 7 och jourtid enligt § 3. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

**§ 5 Förhandlingsordning**

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling). Uppnår inte de lokala parterna enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

En twist kan av central part hänskjutas till Arbetsstidsnämnden enligt § 6 för avgörande. Detta ska ske inom en månad från avslutad förhandling. Nämndens beslut är bindande för parterna om inte tvisten hänskjutes till arbetsdomstolen senast inom två månader från dagen för nämndens beslut.

Frågor angående avvikelser från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan efter central förhandling endast prövas av Arbetsstidsnämnden.

I övrigt gäller av parterna avtalad förhandlingsordning av den 31 mars 2017.

**§ 6 Arbetsstidsnämnd**

Arbetsstidsnämnden prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal samt överenskommelser träffade med stöd av detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter. Industri- och KemiGruppen utser två ledamöter och tjänstemannaparten utser två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordföranden utses växelvis av parterna för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal kan nämnden, på ledamots begäran, förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådana ledamöter utses i förväg av parterna gemensamt för en tid av tre år.

**§ 7 Giltighetstid****Mom 1**

Bestämmelserna i detta avtal trädde i kraft den 1 april 2007 och löper med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

**Mom 2**

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 Mom 4, § 2 Mom 7:4–7:6, § 3 Mom 2, och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 2 Mom 7:6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av PTK-förbund.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden.

Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet ska bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

## Bilaga 5

## Arbetstidsförkortning

**1 Livsarbetstid - Arbetstidskonto enligt 2010 års avtal**

Följande regler tillämpas om de lokala parterna inte kommer överens om annat:

1.

Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla tjänstemän.

2.

Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 mars varje år under avtalsperioden ett belopp beräknat på lön och ersättningar för ordinarie arbetstid under föregående avtalsår.

Avsättningen utgör följande:

PROCENT	DATUM	MOTSV LEDIGHET
2,0	31 MARS	RESP ÅR 4 DAGAR*

\* Se även under punkt 2a respektive 2b nedan.

3.

Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.

4.

Tjänsteman bestämmer hur uttag ska ske från arbetstidskonto enligt punkt 3. Väljer tjänstemannen att uttaget ska ske genom betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.

5.

Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett avtalsår till ett annat. Ledighet som inte uttagits under avtalsåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något av de tre valen.

## **2a Arbetstid enligt 1998 års avtal (SIF/CF) numera Unionen och Sveriges Ingenjörer**

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bl a träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidsanställd tjänsteman i proportion härtill.

Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

Om överenskommelse inte träffas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen för berörd tjänsteman med 0,5 % per lönerevisionstidpunkt respektive år.

## Arbetstidsförkortning för tjänstemän

Avtalad arbetstidsförkortning har gällt sedan 1998. Under avtalsåren 1998 – 2001 tillämpades en förenklad modell som i huvuddrag innebar att de lokala parterna skulle diskutera arbetstidsfrågor som bl a flexibilitet och förkortning. Träffades inte överenskommelse om arbetstidsförkortning, skulle lönen höjas med 0,5% respektive avtalsår (fr o m den 1 april 1998).

Träffades överenskommelse om arbetstidsförkortning innebar detta en dags betald ledighet år 1999, ytterligare en dag år 2000 (d v s 1 + 1 dag) och ytterligare en dag år 2001 (1 + 1 + 1 dag). Avseende dessa tre dagar finns inga centralt överenskomna tillämpningsregler beträffande intjänande m m. Vid ingången av avtalsperioden 2001 – 2004 låg alltså tre dagars arbetstidsförkortning (alternativt löneökning till ett värde av 1,5 %) i botten.

Fr o m 2001 års avtal tillkom ytterligare arbetstidsförkortning. Parterna var då överens om att detta skulle ske inom ramen för den s k Livsarbetstidsmodellen vilken, inom vissa avtalsområden, tillämpats på arbetarsidan redan från år 1998.

Under avtalsperioden 2001 – 2004 tillkom ytterligare arbetstidsförkortning och då till värdet av 1,5 % (motsvarande 3 dagar) samt under avtalsperioden 2004 – 2007 ytterligare förkortning till värdet av totalt 0,5 % (motsvarande 1 dag).

Vid ingången av 2007 års avtal gällde således en arbetstidsförkortning till ett sammanlagt värde av 3,5 % (motsvarande 7 dagar) enligt nedan:

från avtalsperioden 1998 - 2001:	värde: 1,5 % (3 dagar alternativt löneökning om 1,5 % ) OBS! Regleras inte i dessa tillämpningsregler men kan regleras genom lokal överenskommelse – se nedan.
från avtalsperioden 2001 - 2004:	värde: 1,5 % (enligt Livsarbetstidsmodellen: kontant ersättning, pensionspremie eller ledig tid (alternativt schablonberäknat till 3 dagar)
från avtalsperioden 2004 - 2007:	värde 0,5 % (enligt Livsarbetstidsmodellen: kontant ersättning, pensionspremie eller ledig tid (alternativt <u>schablonberäknat till 3 dagar</u> )
	<b>Totalt: värde 3,5 % att disponera</b>
Avtalsperioden 2010 – 2011:	Det totala värdet att disponera ligger kvar på samma nivå som under föregående avtalsperiod, d v s 3,5 %.

**Reglerna om arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal (1 – 3 dagar) kan efter lokal överenskommelse anpassas till de regler som gäller avseende Livsarbetstidsmodellen och då till värdet av 1,5 %.**

De ovan beskrivna reglerna framgår av bilaga 5 ”Arbetstidsförkortning” till de allmänna anställningsvillkoren vilka dock är mycket översiktliga varför parterna utarbetat tillämpningsregler för Livsarbetstidsmodellen.

Syftet med Livsarbetstidsmodellen är i första hand att

- förkorta livsarbetstiden – pensionspremiealternativet alternativt
- förkorta årsarbetstiden – betald ledig tid

Avsättningen till det individuella arbetstidskontot kan även tas ut som **kontant ersättning**.

En gång per år gör arbetsgivaren en avsättning till varje tjänstemans arbetstidskonto. Tjänstemannen meddelar arbetsgivaren hur avsättningen ska disponeras; som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.

Det är möjligt att lokalt träffa överenskommelse om att tillämpa andra regler. Exempelvis kan överenskommas om att värdet tas ut som kollektiva lediga dagar.

Avtalsuppgörelsen 2007 innebar ingen ytterligare arbetstidsförkortning utöver tidigare överenskommelser. Parterna överenskom dock om en lösning avseende nationaldagen, vilken kan innebära en avsättning till livsarbetstidsmodellen. Överenskommelsen avseende nationaldagen, som ska tillämpas även under avtalsperioden 2010 – 2011 beskrivs närmare under rubrik 5 nedan.

Det avtal som träffades 2007 och som avsåg perioden fram till och med 31 mars 2010 innehöll även en bestämmelse om att tjänstemännen skulle få räkna sig tillgodo samma värde som IF metall fick i form av en höjning av premien till arbetarnas avtalspension. Premien på arbetarsidan ska enligt en överenskommelse mellan LO och Svenskt Näringsliv successivt öka från 3,5 % till 4,5 %. Ett första steg i den höjningen togs under avtalsperioden 2007 – 2010. Därav tjänstemännens successiva ”kompensation” om det nivåhöjande värdet om 0,2 % per år 2007 – 2010.

Under avtalsperioden 2010 – 2011 är detta värde nu efter tre år uppe i totalt 0,6 % per år. Rent matematiskt borde återstå 0,4 % dock att parterna i avtalsrörelsen 2010 var överens om att det återstår 0,2 % . Om parterna under avtalsperioden efter partsgemensamt utredande kommer fram till att det inom tjänstemannaområdet ska inrättas en form av individuellt kompetenssparande med individuella konton, ska dessa resterande 0,2 % årligen tillföras dessa konton. Det är alltså i dagsläget enbart de 0,6 % som ska disponeras. Denna extra avsättning beskrivs närmare under rubrik 6 nedan.

Industri- och KemiGruppen har träffat överenskommelse med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna om att den ovan beskrivna extra avsättningen om 0,6 % per år istället kan disponeras som lönehöjning. Det betyder att lokala parter kan träffa överenskommelse om att hela, eller delar av avsättningen används till att höja tjänstemännens löner. Avsättningen upphör i och med att en sådan överenskommelse träffats och lever i stället vidare som nivåhöjande lön. Lönehöjningar ska fördelas i enlighet med de lönesättningsprinciper som anges i respektive löneavtal. Då den framtida avsättningen upphör om lokala parterna enas om att disponera avsättningen som lönehöjning är det viktigt att sådana överenskommelser blir noggrant dokumenterade.

Det är viktigt att notera att ovanstående överenskommelser avseende nationaldagen och den extra avsättning om 0,6 % per år till pensionspremie/kontant ersättning innebär att arbetsgivaren måste ta hänsyn till tre olika frågor vid bestämmandet av arbetstidsförkortningens värde:

- 1) Överenskommelse om arbetstidsförkortning,
- 2) Överenskommelse om nationaldagen, och
- 3) Överenskommelse om extra avsättning till Livsarbetstidsmodellen (tjänstemännens ”kompensation” med anledning av att premien till avtalspension till IF Metall höjts)

Parterna har även tagit fram en blankett (se sid. 11) som kan användas när arbetsgivaren informerar tjänstemannen om avsättningens storlek och när tjänstemannen lämnar uppgift till arbetsgivaren om hur avsättningen ska disponeras.

Stockholm i juni 2010

Industri- och KemiGruppen

Unionen

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Ledarna



# Livsarbetstid

## Tjänstemän

Aktuella tidpunkter

Beräkningsperiod	Huvudregel	Kalenderår (efter överenskommelse)
Avsättning till arbetstidskonto (2)	31 mars	31 december
Uppgift till tjänstemannen (3)	31 maj	28 februari
Tjänstemannens val (4)	30 juni	31 mars
Kontant utbetalning (4.3)	31 juli	30 april
Inbetalning av pensionspremie (4.2)	31 juli	31 juli
Uttag av ledig tid senast (4.1)	31 mars	31 december
Avstämning av arbetstidskontot (4.1)	31 mars	31 december

*Anm. Siffrorna inom parentes anger hänvisning till avsnitt i tillämpningsreglerna.*

## Tillämpningsregler för Livsarbetstidsmodellen

Tillämpningsreglerna avser överenskommelsen om Livsarbetstid mellan Industri- och KemiGruppen och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

Dessa regler tillämpas om inte överenskommelse träffas om andra regler mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart.

Om någon avvikelse inte aktualiseras, krävs ingen lokal överenskommelse om arbetstidskonto.

### Anmärkning

*Om lokal tjänstemannapart (klubb/förening eller kontaktombud) saknas vid företaget träffas överenskommelse med enskild tjänsteman som vid behov kan kontakta sin fackliga organisation.*

## 1 Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton som inrättats ska fortsätta att tillämpas för alla tjänstemän som omfattas av avtalet om allmänna anställningsvillkor (2010 - 2011).

## 2 Avsättning, underlag m m

Huvudregeln enligt avtalet är att avsättningen till arbetstidskontot sker per ~~avtalsår~~, dvs. den 31 mars.

Av praktiska och administrativa skäl kan avsättningen till arbetstidskont, efter lokal överenskommelse, beräknas per kalenderår. Avsättning sker då den 31 december respektive år enligt nedan.

Avsättningarna utgör 2,0 % av beräkningsunderlaget under intjänandeåret. (Observera att om de lokala parterna kommit överens om att totala värdet av arbetstidsförkortningen ska behandlas inom ramen för Livsarbetstidsmodellen ska procenttalet 3,5 användas).

Observera dessutom att det till detta kan komma den extra avsättningen (avseende ”kompensationen”) om ytterligare 0,6 % per år. Om de lokala parterna inte överenskommit om att disponera denna extra avsättning på annat sätt, så ska den tillföras livsarbetstidsmodellen och kan då uttas som antingen **kontant ersättning eller pensionspremie**.

Härutöver kan också 0,125 % per år tillkomma som ersättning avseende nationaldagen, vilken även kan uttas som ledig tid.

**Dessa två kompletterande avsättningar, enligt ovan, beskrivs mer utförligt under rubrikerna 5 och 6 nedan.**

I beräkningsunderlaget ingår vad som respektive år utbetalats för arbete på, för tjänstemannen, ordinarie arbetstid, i form av:

- månadslön inklusive rörliga lönedelar
- ersättning för förskjuten arbetstid (utges enbart för ordinarie arbete)
- lön vid permission
- sjuklön (2:a t o m 14:e kalenderdagen)
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Förtroendemannalagen
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Utvecklingsavtalet

I beräkningsunderlaget ingår inte:

- sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen
- övertidsersättning
- inställelseersättning
- särskilt tillägg vid övertidsarbete under veckoslut
- beredskapsersättning och jourtidsersättning
- restidsersättning
- semesterlön och semesterersättning
- föräldraledighetstillägg
- förslagsersättning
- traktamenten och kostnadsersättningar
- engångsbelopp i form av tantiem, gratifikation eller årsbonus som inte har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- avsättningen till arbetstidskonto

### 3 Uppgift till tjänstemannen

Arbetsgivaren ska, enligt huvudregeln, före maj månads utgång (alt februari året efter vid tillämpning av kalenderår) respektive avsättningsår lämna uppgift till tjänstemannen om storleken på det belopp samt antalet dagar som avsättningen omfattar. (Blankett återfinns på sid 11 i denna skrift).

### 4 Val av alternativ

Avsättningen (tid/pengar) till arbetstidskontot kan uttas som **betald ledig tid** (förkortad årsarbetstid), som **pensionspremie** (förkortade livsarbets tid) eller som **kontant ersättning** (engångsbelopp).

Tjänstemannen ska under juni månad (alt mars vid tillämpning av kalenderår) underätta arbetsgivaren om hur avsättningen ska utnyttjas.

Tjänstemannen har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen.

## 4.1 Betald ledig tid

Förhållandet avsättning – betald ledig tid

Väljer tjänstemannen betald ledig tid, ges ledighet enligt följande:

### *A Beräkningsperiod: huvudregel (se punkt 2, sid. 5)*

INTJÄNANDEPERIOD	PROCENT	BETALD LEDIG TID	
		PERIOD FÖR LEDIGHET	LEDIGHET, DAGAR
1/4 2010 – 31/3 2011	2,0 (ALT 3,5 %)	1/4 2011 – 31/3 2012	4 (ALT 7 DAGAR)

### *B Beräkningsperiod: kalenderår (se punkt 2, sid. 5)*

INTJÄNANDEPERIOD	PROCENT	BETALD LEDIG TID	
		PERIOD FÖR LEDIGHET	LEDIGHET, DAGAR
1/1 – 31/12 2010	2,0 (ALT 3,5 %)	1/1 – 31/12 2011	4 (ALT 7 DAGAR)

Har anställningen varit under endast del av intjänandeåret före uttagsåret eller vid omfattande obetald ledighet, ska den betalda ledigheten reduceras i motsvarande grad. För deltidsanställd ska den lediga tiden beräknas i proportion till heltidsanställning.

I ovanstående tabeller ingår inte i de 2 % de tre dagar, alternativt 1,5 % som ingick i arbetstidsförkortningen för perioden 1998-2001 (se ingressen till dessa föreskrifter).

I inom parentes angivet alternativ har dock detta värde inkluderats. Observera dessutom att värdet av nationaldagen (0,125 %) och den extra avsättningen om 0,6 % också kan tillkomma (se rubrikerna 5 och 6 nedan).

### **Anmärkning**

*Som alternativ till ovanstående kan lokal överenskommelse träffas om att följande ska tillämpas. Den lediga tiden, det år då uttaget görs, utgör följande:*

- 2,0 % (alt 3,5 %) av den enskilde tjänstemannens faktiskt arbetade timmar under ordinarie arbetstid samt av arbetsgivaren betalda lediga timmar, utom semester, under tiden 1/4 2010 – 31/3 2011, (alt kalenderåret 2010).

*Ledigheten tas ut under tiden 1/4 2011 – 31/3 2012 (alt kalenderåret 2011).*

Vid beräkning av betald ledig tid som timmar tas endast hela halvtimmar med.

Under ledigheten erhåller tjänstemannen oförändrad lön, d v s den lön och de ersättningar som skulle ha utgetts om arbete hade utförts på ordinarie arbetstid. Parterna konstaterar det önskvärda i att samma principer för beräkning av ledig tid ska tillämpas på samtliga anställda i företaget.

### Förläggning av betald ledig tid

Förläggning av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Därvid ska såväl verksamhetens krav som tjänstemannens önskemål beaktas.

Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett år till ett annat. Ledighet som inte uttagits förfaller och ersätts genom kontant betalning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor § 9 Mom 3:1, dvs aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön) dividerad med 175.

Om den alternativa modellen (timberäkning) för beräkning av betald ledig tid används, har tjänstemannen dock rätt att, efter överenskommelse, spara eventuell överskjutande tid som kan uppstå genom att ledigheten tas i form av hela lediga dagar/skift/

arbetspass. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till ytterligare en dag/skift/arbetspass.

## 4.2 Pensionspremie

Tjänsteman som väljer att disponera avsättningen på arbetstidskontot som pensionspremie får möjlighet att

- få högre pension eller
- gå i pension tidigare

Överenskommelse om pensionspremiealternativet finns på sid. 12.

Om tjänstemannen väljer att avsättningen ska användas till pensionspremie gäller följande:

Arbetsgivaren upprättar en förteckning med personnummer, namn och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält önskemål om avsättning till pensionspremie.

Arbetsgivaren tar kontakt med Collectum AB, 103 73 Stockholm, tel 08-441 98 30, e-post lpavtal@collectum.se (första bokstaven är litet L) och hänvisar till administrationsavtalet på sid. 14-17 mellan Collectum AB och Industri- och KemiGruppen.

Redovisning och inbetalning av de avsatta medlen ska ske senast under juli månad.

### **Anmärkningar:**

- 1) *Ytterligare bestämmelser rörande reglerna för pensionspremie framgår av administrationsavtal på sid. 14-15.*
- 2) *De lokala parterna kan överenskomma om att utse särskild förvaltare för avsättningen till pensionspremie. Administrationsavtalet gäller inte i sådant fall.*
- 3) *Collectum AB skickar faktura när företaget sänder in uppgifter om personnummer, namn och belopp. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter den månad då fakturan utställts. Se § 3 i administrationsavtalet, sid. 14-15.*

## 4.3 Kontant ersättning

Till tjänsteman som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska avsättningen utbetalas under juli månad (alt april månad vid tillämpning av kalenderår).

Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.

Till tjänstemän som slutar sin anställning utbetalas avsättningen kontant senast en månad efter det att anställningen upphört. Avsättningen kan efter anmälan från tjänstemannen senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie.

## 5. Nationaldagsfrågan

2007 års överenskommelse med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna samt Ledarna innebar även att den sk nationaldagsfrågan fick sin lösning. Denna överenskommelse ska fortsätta att tillämpas även under avtalsperioden 2010 – 2011.

Heltidsanställda tjänstemän som arbetar dagtid, i intermittert tvåskift respektive intermittert treskift, är berättigade till två timmars kompensation varje år pga. att nationaldagen har blivit allmän helgdag i stället för annandag pingst. Kompensationen ska proportioneras vid deltidsarbete.

De lokala parterna ska komma överens om hur kompensationen ska hanteras. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ska värdet av denna uppgörelse tillföras

respektive livsarbetsdidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning. I företag där pensionspremie är huvudalternativ så ska det tillämpas. Kompensationen ska då sättas värdet 0,125 %.

Ovanstående framgår av Bilaga 6 "Överenskommelse om nationaldagen" till de allmänna anställningsvillkoren.

## 6. Extra avsättningen om 0,6 % till pensionspremie eller engångsbelopp

Fr o m Avtal 2010 ska arbetsgivaren varje år göra en extra avsättning om 0,6 % utöver det för respektive anställd avsatta beloppet enligt livsarbetsdidsmodellen under föregående år.

Den extra avsättningen ska, om de lokala parterna inte överenskommer om annat, hanteras inom ramen för livsarbetsdidsmodellen. Det är dock inte möjligt enligt den centrala överenskommelsen att ta ut avsättningen som ledig tid. Det innebär att avsättningen endast kan tas ut som kontant ersättning eller pensionspremie.

Avsättningen om 0,6 % är nivåhöjande, vilket innebär att den, i likhet med lönehöjningar, lever kvar och återkommer varje år.

Observera att Industri- och KemiGruppen är överens med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna om att avsättningen om 0,6 % genom lokal överenskommelse istället kan disponeras som lönehöjning. Ytterligare information om detta finns i ingressen till dessa tillämpningsföreskrifter.

## Exempel

### ARBETSTIDSKONTO

.....

Tjänstemannens namn

Enligt avtal skall Du senast den..... meddela arbetsgivaren hur Du vill disponera avsättningen till arbetstidskontot.

Följande avsättningar har gjorts:

**Tid** : .....dagar (alt .....timmar) som ska tas ut före den..... efter överenskommelse med Din närmaste chef.

**Pengar\***: ..... kr som kan disponeras som *pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

..... den .....

.....

*För företaget*

(Nedanstående talong avskiljes och insändes så att den är arbetsgivaren tillhanda senast .....)

-----

**Jag vill utnyttja avsättningen på arbetstidskontot**

- ☐ som betald ledig tid
- ☐ som pensionspremie
- ☐ som kontant ersättning

..... den .....

.....

*Tjänstemannens underskrift*

*\* Observera att den extra avsättningen om 0,6 % per år enligt det centrala kollektivavtalet endast kan disponeras som kontant ersättning eller pensionspremie.*

# Överenskommelse

angående pensionspremiealternativet vid tillämpning av reglerna om livsarbetsid

## § 1 Bestämmelser för pensionspremie

För pensionspremier enligt denna överenskommelse (LP-premie) gäller samma villkor som för kompletterande ålderspension-ITPK alternativt ITP avd. 1 enligt avtal om ITP mellan SAF och PTK. Det innebär att tjänsteman ska välja förvaltare och eventuellt återbetalningsskydd för sin LP-premie.

För LP-premien gäller inledningsvis det val av förvaltare och återbetalningsskydd som gjorts för ITPK alternativt ITP avd. 1.

Tjänsteman som är yngre än 25 år och tjänsteman som inte valt förvaltare ska välja förvaltare och eventuellt återbetalningsskydd för sin LP-premie.

För tjänsteman som är 25 år eller äldre och som inte valt förvaltare tillämpas vid varje tidpunkt gällande ickevals-alternativ enligt ITP-planen.

Om tjänsteman som inte uppnått 25 års ålder, trots påminnelse, inte gör något val av förvaltare återbetalas LP-premien till arbetsgivaren varefter tjänstemannen erhåller beloppet kontant.

## § 2 Uttag av pension

För uttag av pension enligt denna överenskommelse gäller de villkor som vid varje tidpunkt gäller för ITPK respektive ITP avd. 1, dock med följande tillägg.

Pensionen kan på begäran av tjänstemannen även uttas under pågående anställning, dock tidigast från 55 års ålder.

## § 3 Värdebesked

Den pensionsförvaltare som valts är skyldig att utfärda värdebesked till tjänstemannen med uppgift om pensionskapitalets värde enligt denna överenskommelse varje år i enlighet med Finansinspektionens regler.

## § 4 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller from den 8 mars 2002 och tillsvidare med sex månaders uppsägningstid.

Stockholm 2002-03-08

Industri- och KemiGruppen

Unionen  
Sveriges Ingenjörer  
Ledarna

Överenskommelsen har anpassats till gällande ITP-regler och respektive förbunds-namn

## Administrationsavtal

Avtal mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet (Industri och Kemiförbundet), Livsmedelsföretagen (Li) samt Byggnadsämneshörsbundet (BÄF) å ena sidan och Förenade Liv Kollektivavtalsförsäkring AB (FLKAB) eller den som träder i FLKABs ställe om uppdrag att administrera Livsarbetstidspremier, LP-premier, för pensionsavsättningar å andra sidan. Avtalet gäller förbundens samtliga medlemsföretag med undantag av det som följer av § 1.

LP-premie utges av respektive arbetsgivare i enlighet med överenskommelse mellan respektive Industri och Kemiförbundet /Li/BÄF och respektive Sif/CF/Ledarna.

### § 1

FLKAB åtar sig att fullgöra de arbetsuppgifter som erfordras för att administrera LP-premier för anställda i företag som omfattas av denna överenskommelse. Företag som träffat lokal överenskommelse om annan lösning omfattas ej av denna överenskommelse.

### § 2

Uppdraget att administrera LP-premier enligt § 1 innebär att FLKAB ska;

- a) överföra individens LP-premie till det alternativ som valts för ITPK
- b) om a) inte går att genomföra förse individen med information om valmöjligheterna för sin LP-premie samt valblankett för LP-premien
- c) registrera insända LP-premieval, samt meddela vald försäkringsgivare
- d) om individen, trots två påminnelser inom en sexmånadersperiod inte gör ett val återbetala premien till arbetsgivaren
- e) utföra försäkringsförmedling innefattande beräkning, fakturering, uppbörd samt betalningsförmedling av LP-premier
- f) inhämta erforderliga uppgifter för att kunna utföra nämnd försäkringsförmedling

### § 3

Arbetsgivaren betalar LP-premier till FLKAB mot faktura. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter fakturan utställt. Om den 15:e infaller en helgdag förfaller fakturan till betalning närmast påföljande vardag. Betalas fakturan efter detta datum så kommer FLKAB att debitera arbetsgivaren dröjsmålsränta enligt räntelagen.

Betalas inte fakturan trots två påminnelser så kommer fördelade LP-premier att återkallas från försäkringsgivarna samt att FLKAB kommer att debitera arbetsgivaren en administrationsavgift om för närvarande 1.000 SEK.

### § 4

Rapportering till FLKAB ska vara i format enligt bilaga 1.

### § 5

FLKABs administrationsavgift framgår av bilaga 2.

### § 6

Om premie inte kan fördelas för en anställd på grund av att ITPK-valet inte kan överföras alternativt att den anställda saknar val kommer FLKAB att innehålla premien tills ett godkänt val inkommit. Vid fördelning till den av den anställda utsedde försäkringsgivaren fördelas den ursprungliga premien utan räntetillägg.



## § 7

Premie som av någon anledning skall återbetalas till arbetsgivaren återbetalas utan räntetillägg.

## § 8

Uppgifter om företag och anställda som FLKAB utnyttjar för att fullgöra uppdraget och som grundas på insamlat material får inte användas för annat än i detta avtal angivet ändamål.

## § 9

Detta avtal gäller tills vidare med ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om en enskild arbetsgivare ej erlagt premie för fördelade premier vid uppsägningstillfället kommer dessa premier att återhämtas från försäkringsgivarna. Om premie för anställd inte kunnat fördelas vid avtalets utlöpningsstidpunkt kommer denna att återbetalas till arbetsgivaren.

## § 10

Regler för uttag av pension framgår av avtal mellan respektive Industri och Kemiförbundet/Li/BÄF och respektive Sif/CF/Ledarna.\*

## § 11

Twist om tolkning och tillämpning av detta avtal ska slutligen avgöras genom skiljedom enligt vid tvistens uppkomst gällande svensk lag om skiljemän.

## § 12

Detta avtal är upprättat och undertecknat i fyra exemplar varav parterna tagit varsitt.

Stockholm den 12 mars 2002

FÖRENADE LIV KOLLEKTIV-AV-  
TALSFÖRSÄKRING AB  
Carl Julin / Jan Collberg

ALMEGA INDUSTRI OCH KEMI-  
FÖRBUNDET  
Kerstin Brodowsky

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET  
Gunnar Göthberg

LIVSMEDELSFÖRETAGEN  
Sven-Ingvar Larsson

*Anm. Avtalet överläts till Collectum AB 2003-01-01.*

*ALMEGA Industri och Kemiförbundet har namnändrats till Industri- och KemiGruppen. Sif har ändrats till Unionen och CF till Sveriges Ingenjörer.*

## Bilaga 1 till Avtal om uppdrag att administrera LP-premier.

### Format för informationslämnande

Arbetsgivaren ska till Collectum AB rapportera

- 1) Personnummer
- 2) Den anställdes namn
- 3) Premie

Den anställdes personnummer (1) ska rapporteras med 10 siffror utan bindestreck (ex 5505055555).

Den anställdes namn ska rapporteras med efternamn följt av förnamn (ex Andersson Anders eller Andersson Anna-Britta)

Den anställdes premie ska vara uttryckt i svenska kronor (ex 10543) utan tusentalsavgränsare eller valutatecken.

Uppgifterna till Collectum AB kan levereras på fil (Excel, kommaseparerad eller semikolonseparerad fil)

#### ***Exempel på Excelfil***

5505055555 Andersson Anders 10543  
4404044444 Andersson Anna-Britta 1743  
6606066666 Olsson Olle 4475

#### ***Exempel på semikolonseparerad fil***

5505055555;Andersson Anders;10543  
4404044444;Andersson Anna-Britta;1743  
6606066666;Olsson Olle;4475

Informationen skickas till Laila Hell eller Jan Collberg. Adress Collectum AB, 103 73 Stockholm.

Informationen kan även e-postas till  
lpavtal@collectum.se

När informationen skickas ska den totala premien Arbetsgivaren ska betala framgå i brev eller e-post förutom i den fil som skickas till Collectum. Detta för att Collectum ska kunna stämma av totalbeloppet på filen.

## **Bilaga 2 Administrationsavgift LP-premier**

Collectums administrationsavgift är 1 % av förmedlad premie. Denna administrationsavgift gäller för 2004 och tills vidare.

## Överenskommelse om nationaldagen med protokoll

Riksdagen beslutade i december 2004 att fr o m år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Mot bakgrund av att nationaldagen, till skillnad från annandag pingst, med jämna mellanrum kommer att infalla på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag har Industri- och KemiGruppen och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer träffat följande överenskommelse.

### 1.

I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittert tvåskift respektive intermittens treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidsarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.

### 2.

I företag som tillämpar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen under förutsättning att även anställda i denna arbetstidsart ges kompensation enligt p 1 ovan.

### 3.

De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt p 1 ovan skall hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen respektive livsarbetsbidkonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning.

I företag där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta, varvid värdet av ovanstående timmar beräknas till 0,125 %.

*För mer utförlig information se "Tillämpningsregler för livsarbetsbidmodellen", [www.unionen.se/Avtal och Lag/Kollektivavtalen branschvis/Kemi & Läkemedelsindustri](http://www.unionen.se/Avtal%20och%20Lag/Kollektivavtalen%20branschvis/Kemi%20&%20Läkemedelsindustri)*

# Protokoll Nationaldagsfrågan

Ärende	Nationaldagsfrågan fr o m år 2007
Parter	Industri- och KemiGruppen Sif
Tid	9 mars 2007
Plats	Industri- och KemiGruppens lokaler i Stockholm
Närvarande	för Industri- och KemiGruppen Inger Carlsson  Sif Anna Nilsson Ulla-Maria Jonsson

## § 1

Parterna konstaterar att riskdagen i december 2004 beslutade att fr o m år 2005 göra nationaldagen den 6 juni till allmän helgdag och därmed samtidigt ta bort annandag pingst som allmän helgdag. Konsekvensen av detta var att nationaldagen blev en s k rörlig helgdag medan annandag pingst var en s k fast helgdag. Nationaldagen kommer fragment att med jämna mellanrum inträffa på, inom vissa arbetstidsarter, redan arbetsfri dag.

Konstateras vidare att tillämpningsöverenskommelser träffats avseende villkorsbestämmelserna i anledning av ovanstående för åren 2005 respektive 2006.

## § 2

Parterna är ense om att förändringen enligt första stycket ovan ska hanteras under kostnadsneutralitet och fr o m år 2007 ges en mer permanent lösning.

## § 3

Parterna träffar därmed följande överenskommelse:

1.

24 timmars ersättning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor avseende ersättning för förskjuten tid, beredskapsersättning samt jour som tidigare avsett arbete på annandag pingst, förläggs nu i villkorsavtalet under 24 timmar på nationaldagen.

### **a) Anmärkning**

*Någon högre ersättning för tiden före 24-timmarsperioden utges inte pga förändringen avseende nationaldagen/annandag pingst.*

2.

Arbetstiden per arbetstidsart enligt parterna gällande Arbetstidsavtal förblir oförändrad.

3.

Beträffande arbete i kontinuerligt skiftarbete (k 3-sk, k 2-sk, k-D) görs inga förändringar.

4.

I avtal med kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen dock att de anställda i så fall erhåller kompensation enligt p 5 nedan.

5.

I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittert tvåskift respektive intermittert treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.

6.

De lokala parterna överenskommer om hur kompensation enligt ovan ska hanteras.

Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat, tillförs kompensationen respektive livstidsarbetskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning.

I företag där pensionspremiealternativet är huvudregel tillämpas detta, varvid värdet av ovanstående timmar beräknas till 0,125 %.

## § 4

Förhandlingen avslutades.

Industri- och KemiGruppen  
Inger Carlsson

Sif  
Anna Nilsson

## Bilaga 3

# Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid mellan Industri- och KemiGruppen och Sif, numera Unionen resp. Sveriges Ingenjörer

## Mom 1 Förskjuten arbetstid

1

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid.

Lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2

Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

### **Protokollsanteckningar:**

- a) *Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid ej föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
- b) *Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs. inom den s k bandbredden.*

3

Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden.

Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

## 4

Förskjuten arbetstid ersätts enligt följande:

KVÄLLS- OCH NATTETID	ERSÄTTNING /TIMME
FRÅN KL 18 TILL KL 24	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 600
FRÅN KL 00 TILL KL 07	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 400
LÖRDAG–SÖNDAG	ERSÄTTNING/TIMME
FRÅN LÖRDAG KL 07 TILL SÖNDAG KL 24	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 300
HELGER	
FRÅN KL 07 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELFÄRDS DAG OCH ALLA HELGONS DAG TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 300
FRÅN KL 18 SKÄRTORSDAGEN OCH NYÅRSAFTON SAMT FRÅN KL 07 MIDSOMMAR- OCH JULAFTON TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 150
FRÅN KL 07 PINGSTAFTON TILL KL 00 DAGEN EFTER PINGSTDAGEN	
FRÅN KL 00 NATIONALDAGEN (NATTEN TILL 6 JUNI) TILL KL 00 DAGEN EFTER NATIONALDAGEN (NATTEN TILL DEN 7 JUNI)	

## 5

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

## 6

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

## 7.

Någon rätt till ersättning för förskjuten tid föreligger inte om förskjutningen beror på den anställdes önskemål.

## Beredskapstjänst

## 1

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.



## 2

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

## 3

Ersättning per timme

BEREDSKAPSTJÄNST ERSÄTTS MED	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 1400
------------------------------	----------------------------

Dock gäller följande:

FREDAG–SÖNDAG	ERSÄTTNING/TIMME
FRÅN FREDAG KL 18 TILL LÖRDAG KL 07	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 900
FRÅN LÖRDAG KL 07 TILL SÖNDAG KL 24	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 600
HELGER	ERSÄTTNING/TIMME
FRÅN KL 18 DAGEN FÖRE TILL KL 07 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELFÄRDS DAG OCH ALLA HELGONS DAG	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 900
FRÅN KL 07 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELFÄRDS DAG OCH ALLA HELGONS DAG TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 600
FRÅN KL 18 SKÅRTORSDAGEN OCH NYÅRSAFTON SAMT FRÅN KL 07 MIDSOMMAR- OCH JULAFTON TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 350
FRÅN KL 07 PINGSTAFTON TILL KL 00 DAGEN EFTER PINGSTDAGEN	
FRÅN KL 00 NATIONALDAGEN (NATTEN TILL 6 JUNI) TILL KL 00 DAGEN EFTER NATIONALDAGEN (NATTEN TILL DEN 7 JUNI)	

Beredskapsersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

## 4

Vid arbete under beredskap tillämpas av ersättningsreglerna i §5 Mom 3:3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

## 5

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

## 6

Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid.

## Jourtid

1

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2

Med jourtid avses tid då tjänstemannen ej har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

3

Ersättning per timme

JOURTID ERSÄTTTS MED	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 600
----------------------	---------------------------

Dock gäller följande:

FREDAG–SÖNDAG	ERSÄTTNING/TIMME
FRÅN FREDAG KL 18 TILL LÖRDAG KL 07	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 400
FRÅN LÖRDAG KL 07 TILL SÖNDAG KL 24	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 300
HELGER	ERSÄTTNING/TIMME
FRÅN KL 18 DAGEN FÖRE TILL KL 07 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELFÄRDS DAG OCH ALLA HELGONS DAG	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 400
FRÅN KL 07 TRETTONDAGEN, 1 MAJ, KRISTI HIMMELFÄRDS DAG OCH ALLA HELGONS DAG TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 300
FRÅN KL 18 SKÄRTORSDAGEN OCH NYÅRSAFTON SAMT FRÅN KL 07 MIDSOMMAR- OCH JULAFTON TILL KL 00 FÖRSTA VARDAGEN EFTER RESPEKTIVE HELGER FRÅN KL 07 PINGSTAFTON TILL KL 00 DAGEN EFTER PINGSTDAGEN FRÅN KL 00 NATIONALDAGEN (NATTEN TILL 6 JUNI) TILL KL 00 DAGEN EFTER NATIONALDAGEN (NATTEN TILL DEN 7 JUNI)	<u>MÅNADSLÖNEN</u> 150

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

4

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

5

Jourtid skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

## Bilaga 4

# Överenskommelse om ersättning för veckovila

mellan Industri- och KemiGruppen och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer

## § 1

Parterna är ense om att 36 timmars veckovila skall eftersträvas. I de fall 36 timmars veckovila inte kan uppnås skall tjänstemannen erhålla kompensation enligt följande

- 1) Ett tillägg om 1,0% av tjänstemannens fasta kontanta månadslön utges per avbrott.
- 2) Härutöver erhåller tjänstemannen ledighet enligt något av följande två alternativ.

### Alternativ 1

Vid avbrott i veckovilan kompenseras tjänstemannen med en halv betald ledig dag per avbrott. Varje avbrott i veckovilan utöver 10 kompenseras med en betald ledig dag per avbrott.

### Alternativ 2

I stället för de i alternativ 1 upptagna ledigheterna med lön äger tjänstemannen erhålla en hel ledig dag för varje avbrott under förutsättning att lön för denna ledighet icke skall utges.

Varje avbrott i veckovilan utöver 10 kompenseras med en betald ledig dag per avbrott.

### Gemensamt för båda alternativen

Avbrott i veckovilan respektive betalda lediga dagar beräknas per kalenderår.

För varje kalenderår träffas överenskommelse antingen mellan tjänstemannen och arbetsgivaren eller kollektivt för arbetsplatsen mellan de lokala parterna om vilket av alternativen som skall tillämpas.

Ledighet utan lön uttages efter tjänstemannens önskemål.

Beträffande förläggningen av all ledighet träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen. Normalt bör ledigheten förläggas inom fem dagar efter senaste avbrott i veckovilan och såvitt möjligt i anslutning till veckoslut.

## § 2

För att övertidsarbete (vid sidan av jour- och beredskapstjänst) skall kompenseras enligt § 1 förutsätts att arbetet uttryckligen är beordrat före tjänstgöringen.

# Protokoll Förhandlingsordning

Ärende	Förhandlingsordning
Parter	IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna Unionen Sveriges Ingenjörer Naturvetarna
Tid	31 mars 2017
Plats	IKEM - Innovations- och kemiarbetsgivarna lokaler
Närvarande för	<b>arbetsgivarparten</b> Lars Askelöf Jonas Mörnås Bergmark, vid protokollet  <b>arbetstagarparten</b> Jessica Bromander, Unionen Rickard Levin, Sveriges Ingenjörer Bo Seving, Naturvetarna
Justeringsmän	Lars Askelöf, Jessica Bromander, Rickard Levin och Bo Seving

## § 1

IKEM tecknar avtal med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna om likalydande förhandlingsordning enligt bilaga, att från den 1 september 2017 ersätta § 7 i avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK samt §§ 9 och 10 i avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK.

## § 2

Lokal förhandling som har avslutats före den 1 september 2017 omfattas av den förhandlingsordning som gällde mellan parterna fram till den 31 augusti 2017.

## § 3

Förhandlingen förklaras avslutad

Vid protokollet

Jonas Mörnås Bergmark

Justeras

Lars Askelöf

Jessica Bromander

Rickard Levin

Bo Seving

# Förhandlingsordning mellan IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

## § 1 Samförstånd till undvikande av tvist<sup>1</sup>

Parterna utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framledes upprätthålla en god tradition av att så långt som möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna.<sup>2</sup>

## § 2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna.

### **Anmärkning**

*Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatitåtgärder enligt 41 § medbestämmandelagen.*

## § 3 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal.

### **Anmärkning**

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

---

<sup>1</sup> Om en förhandling mellan ett medlemsföretag och arbetarparten vid företaget gäller en eller flera tjänstemäns sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller förhålla sig till arbetarna, har Unionen respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna rätt att begära närvaro vid förhandlingen i syfte att ta del av uppgifter som kan vara av betydelse för att ta tillvara den enskilda medlemmens intressen. Detta överensstämmer med vad som gällt enligt tidigare förhandlingsordning och innebär inte att tjänstemannapartnern kan ha anspråk på att det inte i förhandlingen sker enskilda överläggningar mellan medlemsföretaget och arbetarparten.

<sup>2</sup> Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna.

Enskild tjänsteman som utan stöd av Unionen/Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

#### **Anmärkning**

*I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.*

Tjänstemän som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter vartill yrkandet hänför sig och senast två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristerna för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

## **§ 4 Förhandlingar på lokal och central nivå**

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna och arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

## **§ 5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet**

Vad som i §§ 6-8 och 11-12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

#### **Anmärkning**

*I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna i 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.*

## **§ 6 Begäran om lokal förhandling**

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock tvisten till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parterna förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om den eller de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

**Anmärkning**

*För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.*

**§ 7 Begäran om central förhandling**

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i andra och tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

**§ 8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas**

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre (3) veckor från den dag då begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

**§ 9 Förhandlingsprotokoll**

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

**§ 10 Hur förhandlingar avslutas**

En lokal eller en central förhandling är avslutad så parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad. Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

**§ 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt**

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen. Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

## § 12 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från den nu nämnda dag.

Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

## § 13 Övrigt

Vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar.

## § 14 Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader. Om det mellan IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna gäller kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals upphörande.



# Avtal om lokal lönebildning i företagen

## Unionen

Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen är ense om följande avtal för medlemmar i Unionen i företag som är med i Innovations- och kemiarbetsgivarna.

## § 1 Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen. Information om företagets utveckling till fackliga företrädare är härvid betydelsefull.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

## § 2 Principer för lönesättningen i företagen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll samt individuella insatser, kompetens och arbetsresultat. I varje företag tydliggörs vad det är som påverkar lönen. Av betydelse är personliga färdigheter och egenskaper t ex i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ, idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen skall särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens. Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda sålunda till företagets produktivitetsutveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter. I dialog mellan chef och medarbetare är det viktigt att chefen redogör för de framtida kompetensbehov som företaget identifierat. Dialogen resulterar i årliga individuella utvecklingsplaner. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer ska gälla samtliga anställda vilket medför att osakliga och diskriminerade löneskillnader inte ska förekomma. Föräldralediga ska normalt omfattas av lönerevisionen med utgångspunkt i tjänstemannens troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som

om tjänstemannen inte hade varit tjänstledig. Inför förhandlingar om löner enligt nedan analyserar de lokala parterna om det förekommer osakliga och diskriminerade löneskillnader. Framgår det av denna analys att osakliga och diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

## § 3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

### Mom 1

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda – som kunskaper finns om förutsättningarna för lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Parterna ska eftersträva att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Parterna ska även eftersträva samarbets- och förhandlingsformer som passar in i företagets övriga verksamhet.

Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. De lönesättande cheferna ska ha erforderliga kunskaper om den lokala löneprocessen och den lokala lönesättningen. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen.

### Mom 2

I löneprocessen ingår att parterna inledningsvis går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om löneredvisionsdatum, kriterierna för lönesättning och tidsplan för löneprocessen.

Häri ingår att överlägga om förutsättningarna för den lokala lönebildningen genom att diskutera de ekonomiska förutsättningarna, den övergripande lönestrukturen och framtida kompetensbehov företaget identifierat.

### Mom 3

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål med koppling till individuell löneutveckling.

### Mom 4

Arbetsgivaren överlämnar förslag till individuella löner till den lokala tjänstemannaparten efter att lönesamtal genomförts mellan chef och medarbetare. Förhandling sker utifrån överlämnat förslag och lokala parter fastställer löner och löneutrymmet.

### Mom 5

Med utgångspunkten att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning.

Om en medlem i Unionen ändå inte skulle erhålla lönehöjning, eller en minsta lönehöjning motsvarande den som respektive år anges i moment 7, ska motivet till detta redovisas och överläggning ske om den enskildes förutsättningar till framtida löneutveckling. En åtgärdsplan ska gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser el-

ler andra ändamålsenliga åtgärder. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision. Om samma individ två år i rad inte ska erhålla någon lönehöjning, eller enbart erhålla en minsta lönehöjning motsvarande den som respektive år anges i moment 7, förutsätts en överenskommelse.

## Mom 6

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Utvärdering av processen bör ske efter att förhandlingen är avslutad.

## Mom 7

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de Unionenmedlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen efter den årliga lönerevisionen med 2,0 % 2017, 2,0 % 2018 och 2,0 % 2019, varvid varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla 158 kr år 2017, 158 kr år 2018 och 158 kr år 2019. Om överenskommelse om lönerevisionsdatum enligt § 3 Mom 2 inte träffas gäller som lönerevisionsdatum den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

## Mom 8

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 17703 kr. Beloppet ändras den 1 april 2018 till 18058 kr och den 1 april 2019 till 18419 kr. För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2017 uppgå till 18827 kr. Detta belopp ändras den 1 april 2018 till 19204 kr och den 1 april 2019 till 19588 kr. För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

# § 4 Förhandlingsordning och fredsplikt

## Mom 1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt § 3 Mom 4 kan endera parten påkalla central förhandling.

## Mom 2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för Lönefrågor.

Nämnden består av fyra ledamöter varvid Innovations- och kemiarbetsgivarna respektive Unionen utser två ledamöter var.

# § 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2020 Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med mellan parterna träffat förhandlingsavtal.

# Kompetensutveckling i företagen

## Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitets-säkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företags som de anställdas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företags behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

## Behov

Alla anställda bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företags utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

## Ansvar

Det är företagens ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

## Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företags samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företags utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningssvare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

## Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företags affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskommelse om mellan de lokala parterna.

## Lönebildningen

Enskilda anställdas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.

# Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension

## Generella regler

### § 1

Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, jfr p 7.2 i avdelning 1 respektive p 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

### § 2

Den kompletterande premien ska betalas till Collectum och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier (avgifter) till ITP 1 respektive ITPK. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna är överens om att bistå Collectum så långt det är möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

### § 3

Premien som ska betalas till Collectum ska vara 0,2 procent fr.o.m. 1 april 2014 och ytterligare 0,3 procent fr.o.m. den 1 april 2015, dvs. totalt 0,5 procent.

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

Ersättning från premiefrielseförsäkringen betalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 alternativt ITPK.

## Kompletterande premier till ITP 1

### § 4

Den kompletterande premien ska betalas från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

### § 5

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för ITP 1, se bilaga.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på det underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

## Kompletterande premier till ITPK

### § 6

Den kompletterande premien ska betalas, för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare, till och med månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 65 år.

## § 7

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP-planens avdelning 2 p 3, se bilaga.

När tjänsteman beviljats deltidstjänstgöring i syfte att gå i deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

## § 8

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Eftersom sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP (avdelning 2) under de 11 första månader av föräldraledigheten.

Parterna är därför ense om att denna rekommendation även ska gälla för kompletterande premier till ITPK.

## Utbetalningsregler

## § 9

Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

*Anm: Parterna är överens om att gemensamt begära att Svenskt Näringsliv och PTK gör nödvändiga förändringar i ITP-planen så att de som omfattas av denna överenskommelse kan finansiera sin deltidspension med uttag av ITP 1, ITPK och/eller kompletterande premier.*

## § 10

Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler.

## Kompletterande anmärkning för anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

För anställd som är mellan 25 och 65 år och som omfattas av överenskommelsen om ett system för deltidspension men inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställda om avsättning till denna förmån och de administrativa förutsättningarna för denna. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

## Protokollsutdrag från avtalsöverenskommelsen 2016-03-31

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2016.

## Avtal om avsättning till delpension

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättning till deltidspension med ytterligare 0,5 procent utöver den nu gällande avsättningen om 0,7 procent.

Avsättningen om 0,5 procent genomförs som följer.

Från den 1 april 2017 avsätts månatligen (löpande) 0,2 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 0,9 procent.

Från den 1 april 2019 ökar avsättningen med ytterligare 0,3 % av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,2 procent.

Avsättningen sker i enlighet med överenskommelsen rörande avsättningar för delpension mellan IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna, Ledarna den 4 mars 2014.

## Delpensionspremier för i IKEM inträdande företag

För företag som vid inträde i IKEM blir bundet av kollektivavtal om delpension för första gången eller om en tidigare tillämpning av ett sådant avtal medfört lägre premier än de premier som följer av IKEM:s avtal, gäller följande från och med den 1 april 2017.

- Vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, tillämpas löneavtalet såsom det är överenskommet inklusive eventuella nya avsättningar till delpension.
- Under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, tillämpas löneavtalet inklusive eventuella nya avsättningar till delpension. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningensutrymme, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den premienivå för delpension enligt kollektivavtalet som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till delpension i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf. Det får dock inte medföra någon avräkning från löneökningensutrymme i gällande löneavtal.

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 delpension och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå för delpension som framgår av förvärvarens kollektivavtal.



# Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

## § 1 Gemensamma utgångspunkter

Parterna är överens om att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig och integrerad del av företagets verksamhet. En god arbetsmiljö som även omfattar de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön ska syfta till låg sjukfrånvaro, bra arbetsförhållanden samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet.

Arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter är viktiga delar i arbetet. På varje företag ska för arbetstagarna finnas tillgängligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, övriga författningar (anvisningar, föreskrifter eller meddelanden) som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen samt lokala skyddsföreskrifter som rör den aktuella verksamheten.

## § 2 Lokal samverkan om arbetsmiljöarbete

De lokala parternas samverkan är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i bl.a. linjeorganisationen av ansvariga chefer och skall inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare på olika nivåer har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade ansvaret. Lokala överenskommelser bör därför träffas om formen för samverkan, där reglerna om systematisk arbetsmiljöarbete och rehabilitering utgör viktiga delar.

## § 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Företagshälsovården bör utformas med utgångspunkt från olika behov och krav i de enskilda företagen. En genomgång av företagets behov av företagshälsovård är av betydelse och bör ske årligen.

## § 4 Utbildning

De lokala parterna bedömer behovet av utbildning och information samt den tidsomfattning och det innehåll som erfordras för att åstadkomma och vidmakthålla en god arbetsmiljö i företaget.

## § 5 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse gäller förhandlingsordningen.

### Skiljenämnd

Kan tvist inte lösas genom lokal och central förhandling äger part hos motparten senast två (2) månader efter avslutad central förhandling anmäla ärendet för nämndens avgörande. Nämnden avgör ärendet med bindande verkan för parterna.

Nämnden skall bestå av två ledamöter från Allmänna IndustriGruppen och två ledamöter från Sif. De av parterna utsedda ledamöterna kan, om någon av parterna så begär, gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaden för anlitande av opartisk ordförande delas lika av Allmänna IndustriGruppen och Sif.

## **§ 6 Giltighetstid**

Detta avtal gäller tillsvidare fr o m den 1 april 2004 med tre (3) månaders ömsesidig uppsägningstid

# Förteckning över överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

## Industriavtalet

Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning med bilaga, Industrins förhandlingsavtal av den 1 juli 2011. Avtalet reglerar hur kollektivavtalsförhandlingarna om löner och andra villkor ska bedrivas mellan de centrala parterna.

## Omställningsavtal

Omställningsavtalet mellan SAF och PTK av den 18 december 1997 gäller fr o m 1 januari 1998 mellan Industri- och KemiGruppen och Sif.

## Pension och gruppliv

Uppgörelsen om ITP och ITPG av den 30 september 1976 och avtalet om tjänstegrupplivförsäkring av den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK gäller mellan Industri- och KemiGruppen och Sif.

## Utlandstjänstgöring

Överenskommelsen mellan SAF och PTK av den 26 juni 1985 angående "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring", "Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring" och "Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring" gäller mellan Industri- och KemiGruppen och Sif.

## Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Avtalet mellan SAF, LO och PTK om trygghetsförsäkring vid arbetsskada gäller mellan Industri- och KemiGruppen och Sif.

## Tillämpningsregler för livsarbetstidsmodellen

Partsgemensamt material mellan Industri- och KemiGruppen och Sif om arbetstidsförkortning, nationaldag samt extra avsättning 1998–2001, 2001–2004, 2004–2007 och 2010–2011.

## 2-skiftarbete

Överenskommelse om arbetstidsförkortning vid 2-skiftarbete av den 14 januari 1986 mellan SAFs Allmänna Grupp och Sif/SALF/CF/AF.

Anmärkningen från detta avtal är numera en del av arbetstidsavtalet.

## 3-skiftarbete

Överenskommelse om arbetstidsförkortning vid intermittent och kontinuerligt 3-skiftarbete av den 21 oktober 1975 mellan SAFs Allmänna Grupp och Sif/CF.

## Avtal om ordinarie arbetstid vid arbete under jord

Överenskommelse av den 21 oktober 1975 mellan SAFs Allmänna Grupp och Sif/CF.

## **Särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering**

Överenskommelse av den 22 oktober 1987 mellan SAF – LO/PTK har antagits av parterna.

## **Beredskapsavtal**

Beredskapsavtal av den 20 april 1989 mellan SAF – LO/PTK.

## **Avtal utländska företag**

Rekommendation av Svenskt Näringsliv och PTK om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv av 2005-09-01 antogs av Industrikommittén att gälla inom Industriavtalet från 2005-11-01.

## **Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar**

Avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK och antogs att gälla från 1 december 2015.

## **Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal**

Avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK och antogs att gälla från 1 december 2015.

## **Avtal om skiljedomsregler**

Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister.

Ovanstående avtal finns på [www.unionen.se](http://www.unionen.se)



