

# ANSTÄLLNINGSVILLKOR

## IT-företag

### 2013–2016

Giltighetstid: 2013-04-01–2016-03-31

IT & Telekomföretagen  
• **alpha**



civil**EKONOMERNA**

**Jusek**

**UNIONEN**



Sveriges Ingenjörer



## Övriga avtal på avtalsområdet

- Pensionsavtal, ITP
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA
- Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Avtal om samverkan och utveckling IT
- Huvudavtalet SAF-PTK (förhandlingsordning m m)
- Avtal om förslagsverksamhet (SAF-LO/PTK)
- Omställningsavtal
- Social trygghet vid utlandstjänstgöring
- Konkurrensklausuler i tjänsteavtal
- Rätt till arbetstagares uppfinningar
- Beredskapsavtal SAF-LO/PTK (ansluten till arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen)
- Avtal om lokal lönebildning i IT-företagen, avtalsområde IT, 2013 – 2016 - Unionen
- Avtal om lokal lönebildning i IT-företagen, avtalsområde IT, 2013 - 2016 – Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna

# Innehållsförteckning

1 Omfattning .....	4
1:1 Företagsledare .....	4
1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring.....	4
2 Allmänt.....	4
2:1 Definitioner .....	4
2:2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter .....	4
3 Anställningsformer .....	5
3:1 Tidsbegränsad anställning .....	5
3:2 Provanställning .....	5
4 Arbetstid.....	6
4:1 Övertid .....	6
4:2 Resttidsersättning .....	7
4:3 Ersättning för obehaglig arbetstid och beredskap .....	8
5 Semester.....	10
5:1 Lön under semester .....	11
5:2 Ändrad sysselsättningsgrad .....	11
5:3 Semester för nyanställda m fl.....	11
5:4 Semester för intermittert deltidsanställd.....	12
5:5 Sparad semester .....	12
5:6 Outtagen semester .....	12
6 Sjukdom .....	12
6:1 Begreppet månadslön .....	12
6:2 Sjuklönetidens längd .....	13
6:3 Anmälan .....	13
6:4 Sjukförsäkran och läkarintyg .....	13
6:5 Sjuklönens storlek .....	14
6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön .....	15
7 Föräldralön samt tillfällig vård av barn .....	15
7:1 Föräldralön .....	15
7:2 Tillfällig vård av barn.....	16
8 Permission och tjänstledighet .....	16
9 Uppsägning .....	17
9:1 Besked om att provanställning avslutas .....	17
9:2 Uppsägningstid vid provanställning och medarbetare som fyllt 67 år..	17
9:3 Uppsägningstid för de som anställs efter uppnådd pensions-ålder .....	17
9:4 Uppsägningstid från medarbetaren.....	18
9:5 Uppsägningstid från arbetsgivaren.....	18
9:6 Turordning vid personalinskränkning .....	18
9:7 Lön under uppsägningstid .....	18
9:8 Lön för del av månad .....	18
9:9 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid .....	18
9:10 Betyg .....	19

10 Giltighetstid.....	19
Bilaga 1 .....	20
Turordning vid personalinskränkning.....	20
Bilaga 2 .....	21
Arbetsavtal .....	21
§ 1 Avtalets omfattning .....	21
§ 2 Ordinarie arbetstid .....	22
§ 3 Övertid .....	26
§ 4 Jourtid.....	28
§ 5 Anteckning av övertid och jourtid.....	28
§ 6 Förhandlingsordning .....	28
§ 7 Giltighetstid .....	28

# 1 Omfattning

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

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

## *Anmärkning*

*Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna uppträder som en part lokalt och centralt*

### 1:1 Företagsledare

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

### 1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

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

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal.

# 2 Allmänt

## 2:1 Definitioner

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

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

## 2:2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

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

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

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

### **3 Anställningsformer**

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt 3:1.

#### **3:1 Tidsbegränsad anställning**

Avtal om tidsbegränsad anställning träffas i enlighet med lagen om anställningsskydd.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

#### **3:2 Provanställning**

Anställningen är en provanställning i högst sex månader om

- medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
- det föreligger särskilda skäl att pröva kvalifikationerna mot arbetsuppgifternas speciella krav

Om medarbetaren varit frånvarande under provperioden kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

##### **3:2:1 Underrättelse**

Arbetsgivaren bör underrätta berörd tjänstemannaklubb innan anställning på prov sker.

Om detta inte är möjligt ska dock underrättelse alltid lämnas inom en vecka efter det att anställning skett.

##### **3:2:2 Uppsägning av 3:2**

Lokal tjänstemannapart eller PTK-förbund kan säga upp arbetsgivarens rätt att anställa på prov. Uppsägningstiden är tre månader. Arbetsgivare som vill behålla rätten ska omgående påkalla förhandling i ärendet.

Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan

uppsägningstiden löper ut. Frågan om arbetsgivarens rätt ska bestå kan i sista hand tas upp i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

## 4 Arbetstid

Enligt arbetstidsavtalet (se bilaga 2) får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om 4 veckor.

Midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

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

### 4:1 Övertid

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid utges ersättning enligt 4:1:1 - 4:1:3 om den beordrats på förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar.

#### 4:1:1 Huvudregel

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

Övertid fullgjord:

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

*Anm. Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.*



För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid utges kompensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4:1:3 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

#### **4:1:2 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)**

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

##### månadslönen

3,5 x genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid utges dock övertidskompensation.

#### **4:1:3 Ersättning för chefer med flera**

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

Om inte annat avtalats gäller en sådan överenskommelse för ett semesterår i taget.

#### **4:2 Restidsersättning**

Restidsersättning utges inte till den som avses i 4:1:3 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen rätten till restidsersättning.

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

#### **4:2:1 Förutsättningar för ersättning**

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

#### **4:2:2 Restidsersättningens storlek**

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

*Anm. Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön*

#### **4:3 Ersättning för obekväm arbetstid och beredskap**

##### **4:3:1 Allmänt**

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

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

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

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

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

Ersättning för obekväm arbetstid eller beredskapsersättning utges inte samtidigt som övertidsersättning.

#### 4:3:2 Obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

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

*Anm. Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.*

### 4:3:3 Beredskap

Med beredskap avses den tid då medarbetaren ska vara anträffbar för att inom föreskriven tid infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild anställd och ersätts med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme
måndag kl 00 - fredag kl 18	<u>Månadslönen</u> 1400
fredag kl 18 - lördag kl 07, från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>Månadslönen</u> 900
från kl 07 lördag till kl 24 söndag samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslönen</u> 600
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslönen</u> 350

*Anm. Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.*

Vid påkallad inställelse utges övertidsersättning för arbetad tid, dock för minst tre timmar. Vid sådan inställelse utges även reskostnadsersättning.

## 5 Semester

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt huvudregeln i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar semester. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt avtal. Enligt semesterlagen löper intjänandeåret från 1 april - 31 mars. Semesterår, det år då medarbetaren kan ta ut sin intjänade semester, infaller under samma period direkt efter intjänandeåret. Överenskommelse om annat semester- och intjä-

nandeår kan träffas med den lokala tjänstemannaparten eller med medarbetaren.

### **5:1 Lön under semester**

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

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

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

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

Övertids-, mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

### **5:2 Ändrad sysselsättningsgrad**

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

### **5:3 Semester för nyanställda m fl**

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

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

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

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

#### **5:4 Semester för intermittent deltidsanställd**

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

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

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

#### **5:5 Sparad semester**

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

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

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

#### **5:6 Outtagen semester**

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

### **6 Sjukdom**

Medarbetaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstad-  
gad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre  
tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan fr o m  
dag 15 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 15-90/45 tillkommer i  
normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal.  
Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön. (Efter dag 90 ut-  
ges normalt ersättning enligt ITP-planen.)

#### **6:1 Begreppet månadslön**

Med månadslön i denna paragraf avses

- fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per  
månad

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

## 6:2 Sjuklönetidens längd

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

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

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

**Grupp 2:** Övriga medarbetare.

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

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

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

## 6:3 Anmälan

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

## 6:4 Sjukförsäkrans och läkarintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkrans som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas.

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

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

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

## 6:5 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: Med basbelopp avses prisbasbelopp.

<b>Första sjukdagen avdras/timme</b>	<u>Månadslönen x 12</u> 52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka
<b>2-14:e sjukdagen avdras/timme</b>	20% x <u>månadslönen x 12</u> 52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

<b>Från 15:e sjukdagen avdras/dag:</b>	
<i>Månadslön om högst 7,5 x basbeloppet/12</i>	90% x <u>månadslönen x 12</u> 365
<i>Månadslön över 7,5 x basbeloppet/12</i>	90% x <u>7,5 x basbeloppet</u> + 365 10% x <u>(månadslönen x 12 – 7,5 x basbeloppet)</u> 365

*Anmärkning:*

*Beräkning av ersättning vid föräldraledighet enligt punkt 7 ska baseras på 10 prisbasbelopp.*

Om medarbetaren skulle ha arbetat på schemalagd obekväm arbetstid utges dessutom sjuklön fr o m andra sjukdagen med 80 % av annars utgående skift- eller OB-ersättning.



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

Har man under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar eller enligt försäkringskassans beslut har rätt till 80 % sjuklön redan från första dagen görs avdrag första dagen som för dag 2.

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

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

## **6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

- Den som vid anställningens början fyllt 60 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden.
- Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr o m 15:e dagen om frånvaren beror på denna sjukdom.
- Om medarbetaren får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevällande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvållad ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

## **7 Föräldralön samt tillfällig vård av barn**

### **7:1 Föräldralön**

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att medarbetaren haft oavbruten anställning

hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag som vid sjukdom från 15:e dagen. Avdraget baseras på 10 prisbasbelopp.

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

Ersättning utges för två sådana trettiodagarsperioder. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder. Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

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

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

## **7:2 Tillfällig vård av barn**

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

## **8 Permission och tjänstledighet**

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

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

Avdraget är:

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

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

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

## 9 Uppsägning

Om en medarbetare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. Vid en tidsbegränsad anställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om medarbetaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. Under uppsägningstid har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstid.

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda framgår av följande tabeller. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre uppsägningstider.

### 9:1 Besked om att provanställning avslutas

En arbetsgivare som avser att ge en medarbetare besked om att en provanställning ska avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta medarbetaren om detta minst två veckor i förväg.

### 9:2 Uppsägningstid vid provanställning och medarbetare som fyllt 67 år

Vid avbrytande av provanställning innan provtidens utgång, samt för den som arbetar efter 67 års ålder, gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

### 9:3 Uppsägningstid för de som anställs efter uppnådd pensionsålder

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

## 9:4 Uppsägningstid från medarbetaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader

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

## 9:5 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

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

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

## 9:6 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

## 9:7 Lön under uppsägningstid

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

- $\frac{1}{365}$  av sådan inkomst under närmast föregående tolv månadersperiod per kalenderdag.

## 9:8 Lön för del av månad

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

## 9:9 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

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

### **9:10 Betyg**

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

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

### **10 Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2013 t o m 31 mars 2016. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2013 - 31 mars 2016. Avtalen kan sägas upp för den tredje avtalsperioden (1 april 2015 - 31 mars 2016). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014.

### Turordning vid personalinskränkning

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid 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 därvid bereda fortsatt anställning.

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla. Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandling av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

#### *Anmärkningar:*

- 1 *Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning p g a arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.*
- 2 *Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande omställningsavtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och LAS omnämnda "lokala tjänstemannaparten".*

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

### Arbetsavtal

#### § 1 Avtalets omfattning

##### Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga medarbetare anställda hos arbetsgivare anslutna till Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation, avtalsområde IT. Detta avtal ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Där det särskilt anges delegerar parterna genom detta avtal rätten att träffa överenskommelser till de lokala parterna. Detta gäller även definitionen av och möjligheten till att bereda annat lämpligt skydd. Vid avvikelse från reglerna om dygnsvila får inte kompensationsledighet alternativt annat lämpligt skydd enbart ersättas med pengar.

##### Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-5 gäller ej beträffande

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

##### Mom 3

Arbetsgivare och medarbetare som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 4:1:3 i avtalet om anställningsvillkor för avtalsområde IT kan träffa överenskommelse om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2-5.

*Anmärkning till mom 2 och 3:*

*Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i §§ 2-5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga medarbetare. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.*

*Vissa medarbetare som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.*

#### **Mom 4**

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss medarbetare eller grupp av medarbetare ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2-5 i de fall medarbetarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

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

### **§ 2 Ordinarie arbetstid**

#### **Mom 1**

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

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

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

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

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

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

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



*Anmärkning:*

*Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag. Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.*

## **Mom 2**

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

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

*Anmärkning:*

*Almega ITA, Civilekonomerna, Jusek, Unionen och Sveriges Ingenjörer är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.*

## **Mom 3**

### **3.1 Dygns- och nattvila**

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

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

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

### **3.2 Avvikelser dygnsvila**

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

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

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

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

#### *Anmärkning*

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

### **3.3 Veckovila**

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

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

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

Till veckovilan räknas inte beredskap.

#### *Anmärkning*

*7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m m.*

### **3.4 Central överläggning**

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

### **3.5 Nattarbetande**

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

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

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

### **3.6 Raster och pauser**

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

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

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

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

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

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

## **§ 3 Övertid**

### **Mom 1**

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

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

*Anmärkning:*

*Beträffande deltidanställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 4:1:2 i avtalet anställningsvillkor i IT-företag avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.*

### **Mom 2**

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

### **Mom 3**

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

### **Mom 4**

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan. Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 4:1:1 i avtalet anställningsvillkor i IT-företag återförs det antal ”övertidstimmar” som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Exempel: En medarbetare utför övertidsarbete en vardagkväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2. Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2 de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 100 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, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.*

Beträffande giltighetstid - se § 7 mom 2.

## **Mom 5**

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

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

## **Mom 6**

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

## **Mom 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 2 ovan.

## **§ 4 Jourtid**

### **Mom 1**

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

### **Mom 2**

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

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

## **§ 5 Anteckning av övertid och jourtid**

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

## **§ 6 Förhandlingsordning**

Samma förhandlingsordning gäller som för avtalet om allmänna anställningsvillkor. Bestämmelserna härom finns i § 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 11 mars 1978 mellan SAF och PTK och i § 9 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK.

## **§ 7 Giltighetstid**

### **Mom 1**

Avtalet har samma giltighetstid som avtalet Anställningsvillkor i IT-företag, d v s 1 april 2012 – 31 mars 2013.

### **Mom 2**

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 1, 2, 3, § 3 mom 4-6, § 4 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 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.

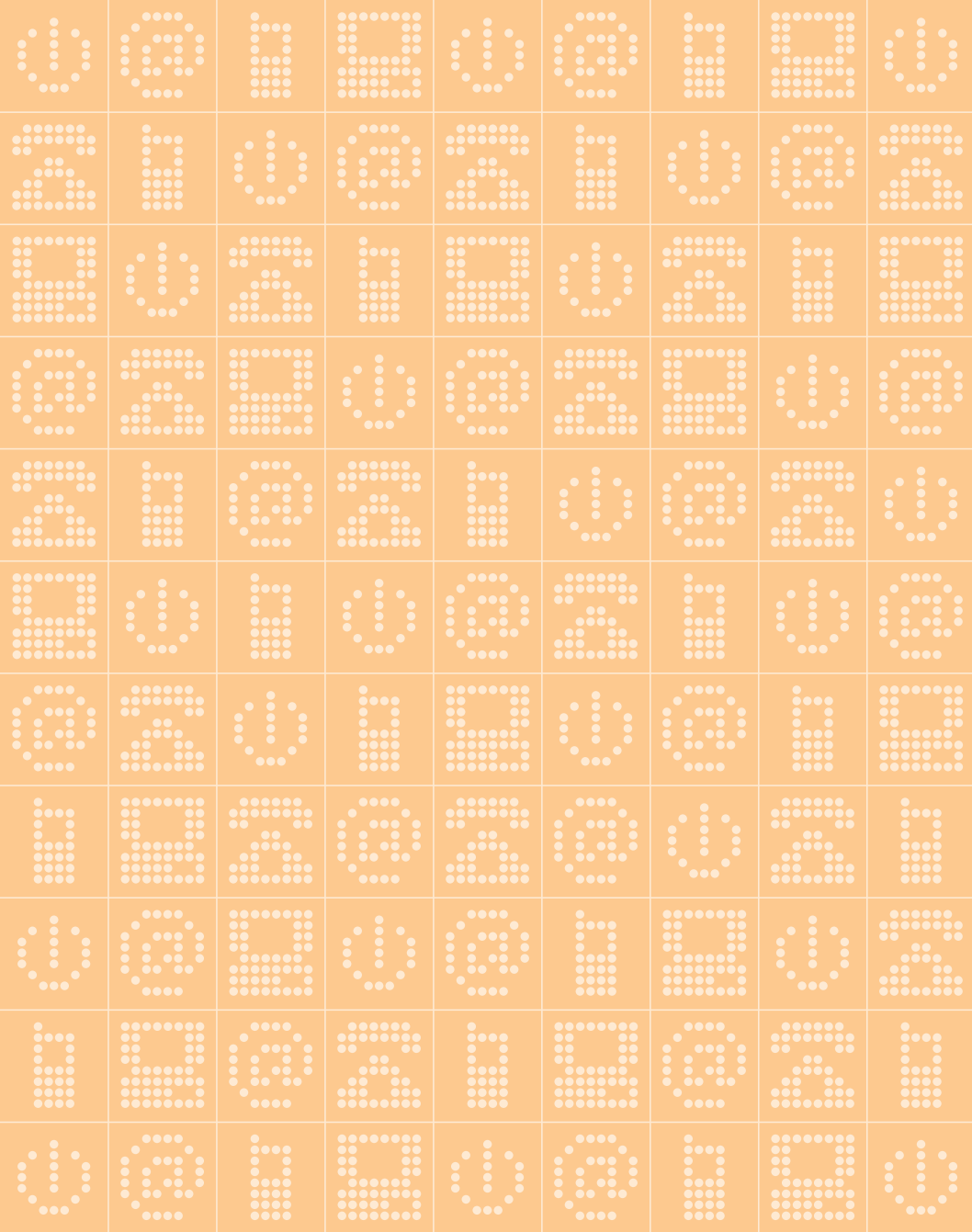












**Beställning av avtal:**  
**Best nr:** 6090 1305

**Almeegas webbshop:**  
[www.almega.se/webbshop](http://www.almega.se/webbshop)

**Frågor om innehåll:**  
[www.almega.se](http://www.almega.se), Tel: 08-762 69 00

