

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2021-05-17

Innehållsförteckning

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

2 Allmänt

3 Anställning, anställnings upphörande och uppsägning

4 Arbetstid

5 Semester

6 Sjukdom

7 Föräldralön samt tillfällig vård av barn

8 Permission och tjänstledighet

9 Flexpension i Tjänsteföretag

10 Giltighetstid

Avtal om allmänna anställningsvillkor

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** = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen.

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

2:2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

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

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

3 Anställning, anställnings upphörande och uppsägning

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

Övergångsbestämmelser:

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

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

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

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

3:1 Anställning tillsvidare

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

3:1:2 Uppsägning

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

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

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

3:1:3 Uppsägningstid från medarbetaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

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

3:1:4 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

Anställningstid vid företaget	< 2 år	> 2-4 år	> 4-6 år	> 6-8 år	> 8-10 år	> 10 år
Uppsägningstid månader	1	2	3	4	5	6

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

3:1:5 Medarbetare som fyllt 68 år eller efter 1 januari 2023 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

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

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

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

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

3:2 Provanställning

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

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

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

3:2:1 Avbrytande av provanställning

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

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

3:3 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

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

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

Anmärkning 1

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

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2

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

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

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

Anmärkning 3

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

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

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

3:3:1 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

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

Anmärkning

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

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

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

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

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

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

3:3:3 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

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

En överenskommelse om uppsägnings möjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt 3:3:2 löpt ut.

3:4 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

3:5 Lön under uppsägningstid

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

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

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

3:6 Lön för del av månad

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

3:7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

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

3:8 Betyg

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

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

4 Arbetstid

(Från och med 2019-10-01 utgår Bilaga 2 Arbetstidsavtal och införs under 4 Arbetstid)

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

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

Midsommar- jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

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

4:1 Ordinarie arbetstid

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

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se 4:8.

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

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

Anmärkning 2

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

4:1:1 Dygnsvila

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

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

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

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

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

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet.

Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

4:1:2 Nattvila

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

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

4:1:3 Veckovila

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

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

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

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

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

4:1:4 Central överläggning

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

4:1:5 Nattarbetande

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

4:1:6 Raster och pauser

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

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

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

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

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

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

4:2 Övertid

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

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

4:2:1 Allmän övertid

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

Anmärkning

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

Beträffande giltighetstid - se 4:8.

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:2:2 Extra övertid

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

4:2:3 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt 4:2:1.

4:2:4 Övertidsersättning

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

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar.

Huvudregel

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

Övertid fullgjord:

Kl. 06-20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
<i>Ersättning i pengar:</i> $\frac{\text{månadslönen}}{94}$	$\frac{\text{månadslönen}}{72}$
<i>Ersättning i ledighet:</i> 1,5 timmar för varje övertidstimme	2 timmar för varje övertidstimme

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid utges compensation 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.

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

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka}}$$

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid utges dock övertidskompensation.

4:2:6 Individuell överenskommelse

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

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

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

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

4:2:7 Lokal överenskommelse

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:3 Restid

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

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

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

4:3:1 Resttidsersättning

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl. 18 dag före arbetsfri dag – kl. 06 dag efter arbetsfri dag	$\frac{\text{månadslönen}}{190}$
Övrig tid	$\frac{\text{månadslönen}}{240}$

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

4:4 Obekväm arbetstid

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

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

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

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

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

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte samtidigt som övertidsersättning.

4:4:1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme
måndag-fredag kl. 18-24	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
måndag-lördag kl. 00-07	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
från kl. 07 lördag till kl. 24 söndag	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
från kl. 07 Trettondagen, Kristi Himmelsfärdsdag, 1 maj och Alla helgons dag och Nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter varje helg	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
från kl. 18 på Skärtorsdagen samt från kl. 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter varje helg	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

4:5 Beredskap

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

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

4:5:1 Lokala avtal

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

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

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

4:5:2 Beredskapstjänst

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:5:3 Schema

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid. Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:5:4 Beredskapsersättning

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

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl. 00.00 – Fredag kl. 18.00	$\frac{\text{månadslön}}{1750}$	$\frac{\text{månadslön}}{1400}$	$\frac{\text{månadslön}}{1650}$
Fredag kl. 18.00 - Lördag kl. 07.00, samt från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	$\frac{\text{månadslön}}{1100}$	$\frac{\text{månadslön}}{900}$	$\frac{\text{månadslön}}{1050}$
Lördag kl. 07.00 – Söndag kl. 24.00 samt från kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl. 00.00 första vardagen efter respektive Helg	$\frac{\text{månadslön}}{750}$	$\frac{\text{månadslön}}{600}$	$\frac{\text{månadslön}}{700}$
Från kl. 18.00 på Skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslön}}{450}$	$\frac{\text{månadslön}}{350}$	$\frac{\text{månadslön}}{400}$

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

Ersättning för att medarbetaren har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 4:4:6 nedan.

4:5:5 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

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

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

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

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

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

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

4:5:6 Individuell överenskommelse

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:6 Jourtid

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

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

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:7 Anteckning av övertid och jourtid

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

Anmärkning

Enligt ”4 Arbetstid” omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7. Vidare kan överenskommelse träffas enligt 4:2:6 om att vissa medarbetare inte ska omfattas av nämnda regler. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga medarbetare. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

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

4:8 Giltighetstid lokala överenskommelser

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

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av förbundsparterna.

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

5 Semester

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal.

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

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

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

Anmärkning

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

5:1 Lön under semester

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

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

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

Övertids- mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

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

5:2 Avräkning vid sammanfallande intjänade- och semesterår

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

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

1. medarbetarens sjukdom eller
2. medarbetare som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till medarbetaren personligen.

Anmärkning

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

5:3 Ändrad sysselsättningsgrad

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

5:4 Semester för nyanställda m.fl.

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

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

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

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

5:5 Semester för intermittent deltidsanställd

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

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

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

5:6 Sparad semester

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

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

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

5:7 Outtagen semester

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

6 Sjukdom

Medarbetaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan 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 utges normalt ersättning enligt ITP-planen.)

6:1 Begreppen månadslön och veckoarbetstid

Med månadslön i denna paragraf avses

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

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

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

Anmärkning:

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

6:2 Sjuklönetidens längd

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

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

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

Grupp 2: Övriga medarbetare.

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

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

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

6:3 Anmälan

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

6:4 Sjukförsäkran och läkarintyg

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

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

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

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

6:5 Sjuklönens storlek

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

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

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

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

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

Anmärkning:

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

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

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

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

$$\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 2019:

Prisbasbeloppet år 2019 är 46 500 kr

Lönegränsen blir därför

$$\frac{8 \times 46500}{12} = 31000 \text{ kr}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdraget görs med

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

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

6:5:3 Återinsjuknande

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

6:5:4 När tio karensavdrag gjorts

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

Anmärkning

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

6:5:5 Sjuklön utan beaktande av karens

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

6:5:6 När lönen ändras

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

6:5:7 Högst sjukavdrag per dag

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

6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- Den som vid anställningens början uppnått 68 år t o m den 31 december 2022 och 69 år fr o m den 1 januari 2023 kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden.
- Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- Om medarbetaren får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjuk-försäkringsförmåner 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 enligt nedan. Avdraget baseras på 10 prisbasbelopp.

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

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

Antal trettiodagarsperioder av föräldralön enligt nedan tabell:

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

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.

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

Avdras/dag	
Månadslön om högst 10 x basbeloppet/12	$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Månadslön över 10 x basbeloppet/12	$90\% \times \frac{10 \times \text{basbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

7:2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön

$((\text{fast kontantmånadslön} \times 12)$

$/ (52 \times \text{veckoarbetstiden}))$ för varje frånvarotimme

.

8 Permission och tjänstledighet

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

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

Avdraget är:

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

Anmärkning 1

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

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

Anmärkning 2

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

9 Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med Bilaga 3 och Bilaga 4 gäller regler om ”Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag” och ”Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte”.

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den

1 november 2020 t o m 31 mars 2023.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden

1 november 2020 — 31 mars 2023.

6901 Bilaga 1 Turordning vid personalinskränkning

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

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

Anmärkning 2

Parterna har tagit fram en partsgemensam vägledning, vilken inte utgör avtalstext, för turordning vid arbetsbrist, "Vägen framåt, Steg för steg, en partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist".

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

6901 6902

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga medarbetare som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för medarbetare som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

§ 2

Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionstidpunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som medarbetaren har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

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

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

§ 3

Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

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

Anmärkning

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

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

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

§ 4

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

När medarbetare lämnat besked om avstående får avståndet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståndet kan göras. Det innebär som exempel att medarbetare som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars - 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Medarbetarens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

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

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

Anmärkning 4

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

Anmärkning 5

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

§ 5

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

§ 6

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

Anmärkning 1

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

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

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

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

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

Anmärkning 2

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

Kompletterande premier till ITP 1

§ 8

Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad medarbetaren fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 65 års ålder.

§ 9

Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10

Den kompletterande premien ska betalas för medarbetare som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 65 års ålder.

§ 11

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

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

Anmärkning

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

§ 12

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

Utbetalningsregler

§ 13

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

§ 14

Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15

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

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

Gemensam information

§ 16

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

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

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

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

Kommer arbetsgivare och medarbetaren överens om att medarbetaren ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses medarbetares ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80%.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

6901 Avtal om kompetensutveckling i företagen

Förutsättningar

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda medarbetare. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Ett fortlöpande kompetensutvecklingsarbete ökar företagets anpassningsförmåga och ger förbättrad konkurrenskraft samtidigt som förutsättningarna för medarbetarnas trygghet i anställningen ökar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla medarbetare ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda medarbetare har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets 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.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av medarbetare, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde medarbetaren att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde medarbetarens engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen sker regelbundet och målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp.

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 medarbetarna och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för och innehållet i dialogen med medarbetarna, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas i enlighet med avtal om Samverkan och utveckling.

Lönebildningen

Enskilda medarbetares kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.

6901 Avtal om samverkan och utveckling

Avtal om samverkan och utveckling

(Avtalsområde IT)

Avtalet gäller för företag anslutna till ALMEGA IT-företagens Arbetsgivarorganisation, avtalsområde IT.

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

1. Allmänt

Parternas målsättning med avtalet är att det ska främja utvecklingen och effektiviseringen av företagen jämsides med skapandet av stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö.

Avtalet ska tjäna som vägledning för utveckling av formerna för lokalt medbestämmande och samverkan mellan företaget och de anställda och de fackliga organisationerna inom de områden avtalet behandlar. Det ankommer på de lokala parterna att, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget och i samverkan, träffa överenskommelse om den praktiska tillämpningen.

Parterna har ett gemensamt intresse av att verksamheten i företaget ständigt förbättras i samklang med teknisk och affärsmässig utveckling i omvärlden. Detta ställer krav på arbetsorganisationens utveckling 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 ska därvid eftersträvas. Detta avtal avser stödja företagets arbete med det egna effektiviseringsarbetet i en sådan positiv riktning.

Avtalet behandlar primärt samverkansområdena

- verksamhetsutveckling och organisation
- ekonomi och andra resursfrågor
- kompetensutveckling
- arbetsmiljö
- jämställdhet och mångfald
- arbetstid

Avtalet tar sin utgångspunkt i innehållet i medbestämmandelagen, förtroendemannalagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagarna och arbetsmiljölagen. Avtalet inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt dessa lagar. Genom lokalt avtal kan dock avsteg göras från dem i den utsträckning respektive lag tillåter det. Lokalt avtal som träffas med stöd av detta avtal löper med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förhandling enligt 11-14 §§ medbestämmandelagen ska ske före beslut om uppsägning p g a arbetsbrist och i övrigt om part särskilt begär det.

2. Medbestämmande och samverkan

Medbestämmande och samverkan syftar till att ge de fackliga organisationerna insyn i och inflytande över företagets ekonomiska och affärsmässiga situation på kort och lång sikt samt planerings-, budget- och uppföljningsarbetet i företaget. Hit hör frågor såsom företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrenslägen och produktions-/tjänsteutveckling. De fackliga företrädarna ges härigenom möjlighet att med företaget på ett tidigt stadium medverka i och påverka företagets utveckling och härigenom de anställdas trygghet och utveckling i arbetet. Fackligt arbete ska ses som en tillgång för företaget/koncernen.

Formerna för medbestämmande och samverkan överenskomms, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget, mellan berörda parter inom företaget. Inriktningen bör härvid vara

- koncentration till de för företaget och därmed även för de anställda övergripande och viktiga frågorna om företagets nuläge och utveckling
- ett utövande i former som är rationella och som vid behov medger en snabb hantering
- en knytning så nära företagets linjefunktion och beslutsnivåer som möjligt för att på ett naturligt sätt integreras i den ordinarie verksamheten
- att medbestämmande och samverkan i de frågor som behandlas i detta avtal sker på samma sätt.

Det är betydelsefullt att uppkommande frågor behandlas så nära dem som berörs av besluten som möjligt. Detta förutsätter en ordning med decentralisering av beslut och befogenheter hos såväl företag som de fackliga organisationerna.

Parterna är överens om att inflytande över det egna arbetet är grundläggande för att de anställda ska känna delaktighet och engagemang i den egna verksamheten. För att nå detta ska så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs. Den enskilde arbetstagaren ska tillsammans med sina arbetskamrater kunna påverka mål, utveckling och uppföljning av sitt eget och den egna arbetsplatsens arbete.

Det är angeläget att inte bara företagets företrädare utan även de anställdas företrädare i de fackliga förtroendemännen har de befogenheter och kunskaper som är erforderliga för en god hantering av frågorna utifrån de förutsättningar som gäller på varje nivå. Företaget medverkar till utbildning.

Det är viktigt att samverkan enligt avtalet sker med fackliga representanter anställda i företaget. I företag där lokal facklig organisation saknas, åtar sig arbetstagarparterna i detta avtal att verka för att kontaktombud (motsv.) utses med befogenhet att hantera samverkansfrågorna – eller en preciserad del av dem. Företaget medverkar till att skapa förutsättningar för ett lokalt fackligt arbete, bl.a. genom att tid avsätts för utbildning och att det fackliga arbetet i övrigt underlättas.

Överenskommelse träffad vid 2012 års avtalsförhandling

3. Förutsättningar lokalt fackligt arbete

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag.

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Deltidsfackliga ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget.
- Det är viktigt att löneutvecklingen för förtroendevalda inte blir lidande på grund av att de inte har samma möjligheter som övriga att satsa på sin yrkeskarriär.

Inledning av det fackliga uppdraget

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbetet.

Under pågående uppdrag

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen, och vid behov även alternativa karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

Efter avslutat fackligt uppdrag

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till tidigare yrkesroll eller alternativa karriärvägar inom företaget. Utifrån detta upprättas en handlingsplan med utvecklingsåtgärder i relation till uppdragets längd och omfattning.

4. Koncerner och företag med flera driftsenheter

I fråga om koncerner och företag med flera driftsenheter iakttages vad avser verksamhet inom Sverige:

- a. Om mer än en lokal facklig organisation för samma förbund finns inom företaget och/eller koncernen – på samma ort eller skilda orter – bör överenskommelse träffas lokalt på begäran av part om att samverkansfrågor och andra partsfrågor i vissa fall ska kunna hanteras av ett organ som företräder de olika fackliga lokala organisationerna. Part i detta avtal åtar sig vid behov verka för sådan överenskommelse, när detta framstår som praktiskt och rationellt.
- b. Om något förbund saknar lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet och där kontaktombud eller klubb ej kunnat bildas, åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda i såväl samverkansfrågor som i andra frågor som ska hanteras mellan parterna.
- c. Fackliga representanter anställda inom koncerner eller – betingat av lösningar som avses i a) och eller b) ovan - hos företag med verksamhet på olika orter har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete. Överenskommelse bör träffas mellan koncernen/företaget och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna om formerna och kostnaderna för sådant arbete.

5. Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem 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.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes lokalt. Härvid ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störning för verksamheten. Förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning (i sådant fall anses tiden inte som arbetad tid i arbetstidshänseende).

Parterna rekommenderar företag, där Unionenklubb finns, att uppta överläggningar med klubben som ger denna möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Om överenskommelse därvid ej kan träffas om formerna härför gäller att den nyanställda har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.

6. Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändring 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.

Berörda arbetstagarorganisationer ska gemensamt hos arbetsgivaren begära arbetstagarkonsult och vem man önskar anlita. Alternativt kan en eller flera organisationer förklara att man för egen del avstår.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult). Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej utses till konsult.

Inför beslut om arbetstagarkonsult ska parterna förhandla i fråga om uppdragets omfattning, innehåll och kostnader. Företaget svarar för skäligena kostnader för konsult. Överenskommelse ska eftersträvas

Arbetstagarkonsult ska genom företaget erhålla biträde och information i den omfattning som erfordras för uppdraget. Om arbetsgivaren så begär ska i avtalet med konsulten intas bestämmelse om sekretess och om påföljd för brott mot sekretessen samt om förutsättningar i övrigt för tillhandahållande av utredningsunderlag.

Ovanstående bestämmelser om arbetstagarkonsult gäller företag med minst 50 anställda, om inte de lokala parterna enas om att de ska tillämpas även för företag med färre anställda.

7. Kompetensutveckling

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. De lokala parterna ska föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förnyelse- och förändringsarbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställde och för företaget. I den lärande organisationen ges den anställde möjlighet till ett ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik- och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med medarbetaren. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

8. Arbetsmiljö

God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företaget. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Häri ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de lämpar sig för alla anställda. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadlig belastning och annan skadlig inverkan i arbetet.

Detta främjas av ett ledarskap med chefer som tar ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjlighet till påverkan.

Arbetsgivaren, som har huvudansvaret för arbetsmiljön, och de anställda samt de lokala fackliga organisationerna ska samverka i arbetet för en god arbetsmiljö. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud - och skyddskommitté där sådan finns - utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att arbetsmiljön är en integrerad del i företagets verksamhet. Detta arbete genomförs på ett systematiserat sätt och kan ske bl a med hjälp av olika checklistor. I företag där system för kvalitetssäkring finns eller utvecklas kan det vara naturligt och rationellt att låta även detta omfatta delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktig för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras och vid behov utbildas i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska ha en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Behovet av arbetsanpassning och rehabilitering bör i möjligaste mån tillgodoses i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Vid behov måste chefer ha möjlighet till stöd i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården kan utgöra en sådan stödresurs.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är ett viktigt inslag i det lokala arbetsmiljöarbetet – såväl förebyggande som i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering i olika former. Företagshälsovården ska arbeta på uppdrag av arbetsgivaren. De lokala parterna samverkar i frågor om företagshälsovårdens omfattning, inriktning och kvalitetskrav liksom om erforderliga policyfrågor.

9. Jämställdhet och mångfald

Kvinnor och män ska behandlas lika och ha lika möjligheter till arbete och utveckling. Ett medel härför är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter. Detta är av betydelse för arbetsplatsens effektivitet, bl a genom att man härigenom kan ta tillvara både kvinnors och mäns olika kunskaper och erfarenheter. De lokala parterna ska i enlighet med jämställdhetslagens intentioner bedriva ett aktivt samarbete med målsättning att eliminera löneskillnader mellan män och kvinnor som gör lika eller likvärdigt arbete.

De lokala parterna ska samverka i planering och uppföljning av företagets jämställdhetsarbete. Det är naturligt att detta sker i samband med företagets planerings- och uppföljningsprocess i övrigt. Ett aktivt jämställdhetsarbete ställer krav på en väl genomtänkt och förankrad strategi och att uppföljningsbara mål för arbetet uppställs. Arbetet har naturligen sin utgångspunkt inom den enskilda organisationsenheten/arbetsplatsen.

Det är väsentligt att ledarskapet utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

Sverige är ett mångkulturellt samhälle, vilket gör även mångfaldsfrågorna till ett naturligt ämne för samverkan mellan parterna inom företaget. Samverkan kan till exempel omfatta åtgärder för att öppna arbetsplatsen för invandrade personer.

10. Arbetstid

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i arbetstidsfrågorna både vad gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse. Det är ett faktum att lösningar som innebär att de anställda har möjlighet påverka sin egen arbetstidsförläggning har gynnsamma effekter.

11. Förhandlingsordning för medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar antingen enligt 11 eller 12 §§ medbestämmandelagen (MBL), ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

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

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

12. Tvist om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning (lokal och central tvisteförhandling). Tvist ska slutligt avgöras av en partsgrupp som skiljenämnd, varvid parterna gemensamt utser en opartisk ordförande.

Till partsgruppen utser parterna på arbetstagersidan vardera en representant och arbetsgiversidan två representanter.

13. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2004 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

6901 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

(Gäller från 2017-11-01)

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

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

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning

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

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

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Giltighetstid

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

Anmärkning

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

6901 Förhandlingsprotokoll

Förhandlingsprotokoll

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor

1 november 2020 - 31 mars 2023

Avtalsområde IT

Parter IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen

Unionen

Datum 20, 27 oktober, 3, 11, 17, 24 november 2020

Närvarande för **IT&Telekomföretagen**

Johan Mann

Veronica de Bourgh

Delegation

Sophia Jarl Adolfsson

Johan Bartholdsson

Jennie Burch

Sophie Exner

Tommy Hallén

Anne Rexmark

Peter Ronsjö

Unionen

Nicola Lewis

Ia Hamn

Delegation

Agneta Ahlström

Mats Johansson

Conny Knudsen

Arja Kovin

Lennart Krantz

Arvid Lindgren

Peter Mühlberg

Tomas Rynning

Benny Stenberg

Per Winbladh

Fredrik Wingård, ordf

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde IT enligt bilaga 1.

§ 1 Parterna konstaterar att Coronapandemin påverkat företag i branschen mycket olika. Vissa företag har kunnat bedriva verksamhet med ökad eller oförändrad lönsamhet. Andra företag har däremot sett en extrem nedgång i de ekonomiska förutsättningarna. Det är mycket viktigt att den lokala dialogen om lön och lönebildning fungerar väl. Löneavtalet ska kunna fungera väl i både hög- och lågkonjunktur. Parterna har ett gemensamt intresse att stödja den lokala dialogen. Det partsgemensamma materialet som tagits fram till stöd för tillämpning av löneavtalen är värdefullt och ska spridas fortsatt. Parterna ska vidare skyndsamt undersöka behovet att tydliggöra och komplettera det material som finns genom t ex webinarier eller andra presentationer om löneavtalets intentioner och process.

§ 2 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

§ 3 Parterna prolangerar Avtal om Samverkan och utveckling samt avtal om Kompetensutveckling i företagen med ändringar enligt bilaga 3 respektive bilaga 4.

§ 4 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023.

§ 5 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2020 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 april 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 november 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 april 2022.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse om ändringar i överenskommelsen under den föregående avtalsperioden samt i enlighet med tilläggsöverenskommelse om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

§ 6 Parterna ser positivt på partsgemensamt arbete under avtalsperioden och är överens om att i arbetsgrupp fortsätta utreda vissa frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna. Frågorna rör arbetstid, möjlighet att träffa individuella överenskommelser och restid.

De slutrapporter som parterna tagit fram i arbetsgruppsarbete under den föregående avtalsperioden om vissa arbetstidsrelaterade frågor (däribland frågor om utökad begränsningsperiod, återhämtning, individuella överenskommelser) samt restid kan tjäna som utgångspunkt.

Parterna har ett gemensamt intresse av att utreda fortsatt utveckling av kollektivavtalet i frågor som möjliggör för medarbetare och arbetsgivare att anpassa villkor utifrån lokala och/eller individuella förutsättningar.

Parterna ska under januari 2021 ta fram tidplan och närmare plan för prioritering av frågorna som är föremål för arbetsgruppsarbete. Parterna kan vidare överenskomma att hela eller delar av arbetsgruppsarbetet ska göras gemensamt för flera avtalsområden.

§ 7 Parterna är överens om att arbetstidsfrågor i mångt och mycket bör ses ur ett arbetsmiljöperspektiv, vilket föreskriften ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”, AFS 2015:4 (OSA) delvis reglerar.

Parterna är vidare överens om att det finns ett ömsesidigt intresse att öka kännedomen om och tillämpningen av nämnda föreskrift.

Detta görs förslagsvis genom en inventering av nuvarande material och aktiviteter, såväl hos förbunden som genom andra aktörer som till exempel Prevent. Det bör också ingå i uppdraget att föreslå partsgemensamma insatser, om det framkommer att sådana kan underlätta för lokala parter, att tillämpa föreskriften i praktiken.

Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller att i rådgivning och på webben marknadsföra befintligt material i högre utsträckning.

Parterna rekommenderar operativ styrgrupp inom ramen för Framtidens kollektivavtal att ta fram ett projektdirektiv med intentionen att påbörja ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden.

§ 8 Parterna är överens om att under pågående avtalsperiod i arbetsgrupp se över avtalet om allmänna anställningsvillkor i syfte att modernisera språkbruk och göra avtalet mer pedagogiskt.

Arbetsgruppens arbete ska inte innebära någon förändring av det materiella innehållet i avtalet.

§ 9 Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret (1 april 2022 - 31 mars 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 1 oktober 2021.

§ 10 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 30 november 2020

IT&Telekomföretagen inom Almega Unionen

Arbetsgivarsektionen