

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023

Parter Innovationsföretagen
Sveriges Ingenjörer

Datum 20, 28 oktober, 3, 11, 19, 25 november 2020

Närvarande för **Innovationsföretagen**
Hanna Byström
Jacob Stenblom

Delegation

Lena Carlström
Susanne Castwall
Magnus Höij
Kristina Tollbo
Magnus Meyer
Ljot Strömseng
Linda Sundgren Barrén
Suzanne Nygren

Sveriges Ingenjörer

Frida Elfving
Ellen Skogens

Delegation

Görgen Edenhagen
Anders Eriksson
Linda Johnsson
Maria Svedinger Andersson
Lennart Wallin

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

§ 1 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning enligt bilaga 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

MB
F.E

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 Powerpoint-presentation om löneavtalets intentioner och process.

Parterna ska under avtalsperioden följa upp och utvärdera den lokala tillämpningen av löneavtalet och dess intentioner. Syftet för utvärderingen är att säkerställa en god tillämpning samt utveckling av löneavtalet. Utvärderingen ska bland annat omfatta genomgång av centrala konsultationer under avtalsperioden. En fråga som parterna ska genomlysa särskilt är lönejusteringar som beror på befordran eller byte av befattning i förhållande till lönerevisionen.

- § 2 Parterna prolongerar Avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

Parterna är överens om att ny reglering i Avtal om anställningsvillkor § 9 Uppsägning gäller för uppsägningar som görs efter den 1 december 2020.

- § 3 Kollektivavtalet om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 april 2022 - 31 mars 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 1 oktober 2021.

- § 4 Parterna är överens om att löneavtalet tillämpas på medlemmar i SACO-P-förbund, med undantag av Sveriges Arkitekter. Detta gäller, utan att dessa SACO-P-förbund är part i avtalet, från det datum som Almega Tjänsteförbunden Svenska Teknik&Designföretagen, idag Innovationsföretagen, fått bekräftelse från Sveriges Ingenjörer om att förbundet godtagit denna reglering. Detta gäller för de förbund som undertecknat bekräftelsen, dock tidigast den 1 april 2014.

- § 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 0,4 procent 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

MB

F.E

procent från och med den 1 april 2022.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 3, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden. 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 t ex 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.

HB
FE

Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller 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 har samsyn om att konkurrenskraft och anställningstrygghet i allt större utsträckning bygger på kompetensutveckling, förmåga att snabbt ställa om och flexibilitet. Den kunskapsintensiva tjänstesektorn där innovationsföretag och individer utvecklas tillsammans har blivit en allt viktigare faktor för svensk konkurrenskraft. Parterna är överens om att under avtalsperioden etablera ett närmare samarbete i frågor som rör kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

§ 9 Parterna är överens om att redigera in Arbetstidsavtalet i Avtal om anställningsvillkor, punkt 4 Arbetstid.

Parterna är vidare överens om att under avtalsperioden i arbetsgrupp se över löneavtalets disposition.

Parterna ska också påbörja översyn av avtalet om allmänna anställningsvillkor i syfte att öka läsbarheten. Översynen kommer att omfatta exempelvis disposition, rubriksättning och begrepp.

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

Parterna ska under januari 2021 ta fram tidplan och närmare plan för arbetsgruppsarbetet. Parterna kan vidare överenskomma att delar av arbetsgruppsarbetet ska göras gemensamt för flera avtalsområden.

§ 10 Parterna är överens om att följande text som kvarstår från tidigare protokoll förs in i en ny bilaga 5 i kollektivavtalet:

Parterna är överens om att nyanställd tjänsteman har rätt att, en gång på betald tid, under en timme delta i av den lokala arbetstagarorganisationen anordnad information om den lokala fackliga verksamheten på företaget.

§ 11 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Parterna är överens om Riktlinjer för lokalt fackligt arbete.

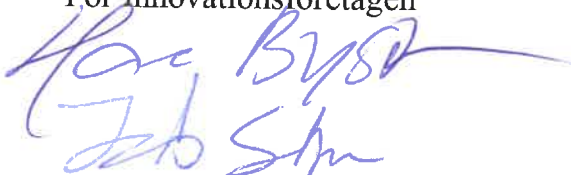
MB
F.E

Dessa riktlinjer har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan. Texten är ej med som bilaga till detta protokoll.

- § 12 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
- Arbetsgruppen om partsgemensam lönestatistik fortsätter det påbörjade arbetet.
- § 13 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Tidigare träffad överenskommelse den 28 och 29 oktober 1998, Avtal om ersättning vid tjänsteresor, prolongeras. Reseavtalet gäller på företagen om Sveriges Ingenjörers lokalavdelning påkallar det och om inte lokal överenskommelse om annat träffas. Eventuella kostnader för införandet avräknas mot löneutrymmet.
- § 14 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Har kortare arbetstid överenskommit lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2001 respektive 2001-2004 och 2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta att tillämpas.
- § 15 Sveriges Ingenjörer förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse återgå till siffersatt löneavtal. Innovationsföretagen förbehåller sig, å sin sida, rätten att i nästa avtalsrörelse frånga överenskommelsen om partsgemensam lönestatistik, riktlinjer för lokalt fackligt arbete, återgå till skrivningar i tidigare löneavtal med bäring på siffersatta avtal samt avbryta partsgemensamma aktiviteter förenade med lokal lönebildning.
- § 16 Vid förändrad lagstiftning är parterna överens om att uppta förhandlingar och göra nödvändiga förändringar i allmänna villkorsavtalet.
- § 17 Förhandlingarna förklarades avslutade.

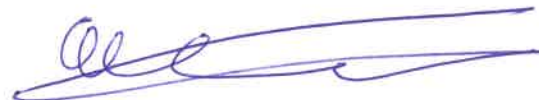
Stockholm den 30 november 2020

För Innovationsföretagen



Jan Bystrom
Job Ström

För Sveriges Ingenjörer



Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Innovationsföretagen och Sveriges Ingenjörer respektive Sveriges Arkitekter.

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter som är anställda i företag anslutna till Innovationsföretagen.

2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Parterna har konstaterat att företagen i branschen varierar i storlek och verksamhetsområden. Det finns också en stor geografisk spridning. I vissa av dessa verksamheter saknas facklig representation. I verksamheter som saknar lokal facklig part sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom dialog med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för enskild medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation.

3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

MB
F.E

Lönerevisionstidpunkt är den 1 november 2020 och 1 april 2022, om inte annat överenskommits mellan lokala parter.

Anmärkning:

Utifrån att lönebildningen sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten kan lokala parter träffa lokal överenskommelse om andra lönerevisionstidpunkter än ovan.

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för de lokala parterna.
- en genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i företaget för att uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar och uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- diskuterar formerna för löneprocessen och anpassar den efter företagets förutsättningar
- diskuterar lönekriterier
- klargör vilka som omfattas av lönerevisionen
- upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till
- Sveriges Arkitekters företrädare informerar företaget om vilka medlemmar som inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.6.1

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara

MB
F.E

diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk. Företaget ansvarar för att lönesättningsprinciperna och lönekriterierna är tydliga och kända av alla medarbetare. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för samtliga medarbetare i företaget.

3.2.1 Lönekriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

Anmärkning:

Som lönekriterier ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

3.3 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.4 Återgång efter föräldradighet

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldradighet, 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.

3.5 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren.

Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen

- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell löneutveckling

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

För Sveriges Arkitekter gäller att de medarbetare som valt att inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.6.1 ska träffa överenskommelse om lön.

3.6 Parternas avslutande arbete

3.6.1. Förhandling/överenskommelse

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokal facklig part förslag till nya individuella löner för de medarbetare som denne företräder. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt utan onödigt dröjsmål.

Anmärkning:

Avtalet förespråkar anpassning till lokala förhållanden. Därför kan de lokala parterna i 3.1 komma överens om annan ordning avseende innehållet i 3.6.1.

3.6.2 Information om ny lön

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Om en medarbetare erhåller ingen eller ringa lönehöjning ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommits.

För dessa medlemmar ska på begäran av företaget eller den lokala fackliga parten särskilda överläggningar föras.

Anteckning:

För att kunna kontrollera utfall har den lokala fackliga parten rätt att ta del av löneunderlag och förhandlingsresultat för sina medlemmar.

3.7 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen

HB
JE

- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast fjorton kalenderdagar efter den lokala förhandlingens avslutande.

4.1 Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas lokal facklig part från Sveriges Ingenjörer och/eller Sveriges Arkitekter med fullmakt att förhandla om löner.

Om inte annat överenskommit ska arbetsgivaren senast en månad före löneredovisningsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål- och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

De centrala parterna kan lämna råd och ge anvisning om löneredovisningen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur löneredovisningen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

Anmärkning:

I stora företag och i koncerner, där representation av lokal facklig part saknas på en eller flera orter, kan tidsperioden "senast en månad före" ändras efter överenskommelse med Sveriges Arkitekter och/eller Sveriges Ingenjörer.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023.

Innovationsföretagen Sveriges Arkitekter Sveriges Ingenjörer

Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

1 Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets löneredvisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets löneredvisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader eller
- kvarstår i tjänst efter fyllda 68 år, från 1 januari 2023 gäller regeln från 69 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från löneredvisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställning den 1 oktober eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning den 1 oktober eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års löneredvision, ska medarbetaren inte omfattas av löneredvisionen.

De medlemmar som anställs under tiden mellan det att arbetsgivaren lämnar sitt löneförslag och löneredvisionen ska i samband med anställningen erhålla besked om de ska omfattas eller undantas från löneredvisionen. Samma besked ska ges till den lokala fackliga organisationen.

Anmärkning:

Företaget ska på förfrågan från medarbetare som är anställd efter den 1 oktober 2019 i 2020-års lönenivå se över om det är möjligt att för aktuell medarbetare genomföra en revision under 2021.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller, om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.

Beträffande provision, se nedan pkt 2.3.

2.3 Provision

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

HB
F.E

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

4.1.3 Ersättning för chefer m fl

4.1.3 får en ny anmärkning sist i bestämmelsen:

Anmärkning:

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.

5 Semester

5 får ett nytt tredje stycke med följande lydelse:

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.

6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

6.5 får följande ny lydelse:

- Medarbetare som vid anställningens början fyllt 68 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

MB
F.E

- Om medarbetaren får ersättning från staten, från allmän 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. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, ska arbetsgivaren betala sjuklön för om 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

9 Uppsägning

§ 9 sista stycket får följande ny lydelse:

Uppsägningstid för den som har anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

9.6 Medarbetare som fyllt 68 år eller efter 1 januari 2023 69 år

9.6 får ny rubrik enligt ovan och följande ny lydelse:

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.

MB
FE

10 Giltighetstid

Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter och Unionen för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023. Efter avtalstidens utgång den 31 mars 2023 löper avtalen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Arbetstidsavtalet 8.2.1 Veckovila

8.2.1 får en ny anmärkning sist i bestämmelsen:

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 men ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. En period kan sluta med veckovila och den kommande perioden inledas med veckovila.

HB
FE