

IKEM

Innovations- och kemiindustrierna
i Sverige

1 april 2017 – 31 mars 2020

Avtal mellan Sveriges Ingenjörer och IKEM

1 april 2017 – 31 mars 2020

Innehållsförteckning

Avtal som inte har tagits med i trycket	9
Allmänna anställningsvillkor	10
§ 1 Avtalets omfattning	10
Mom 1 Allmänt	10
Mom 2 Undantag	10
Mom 3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern	11
Mom 4 Tjänstgöring utomlands	11
§ 2 Anställning	12
Mom 1 Anställning tills vidare	14
Mom 2 Tidsbegränsad anställning	16
Mom 2:1 Anställning direkt med tjänstemannen	18
Mom 2:2 Anställning med stöd av lokal överenskommelse	19
Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid	23
Mom 3 Företrädesrätt till återanställning	25
§ 3 Allmänna förhållningsregler	32
Mom 1 Lojalitet och förtroende	32
Mom 2 Bisyssla	32
Mom 3 Förtroendeuppdrag	32
§ 4 Lön för del av löneperiod	33
§ 5 Övertid	34
Mom 1 Övertidsarbete	34
Mom 1:1 Definition	34
Mom 1:2 Beräkning av övertid	34
Mom 2 Kompensation för övertid	35
Mom 2:1 Pengar, ledighet, lön, semester	35
Mom 2:2 Pengar eller ledighet	35
Mom 2:3 Högre lön, längre semester	35
Mom 2:4 Förberedelse- och avslutningsarbete	36
Mom 2:5 Underrättelse till tjänstemannaklubb	36
Mom 3 Beräkning av övertidsersättning och kompensationsledighet	36
Mom 3:1 Övertidsersättning	36
Mom 3:2 Kompensationsledighet	37
Mom 3:3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid	37

Mom 4 Deltidsanställning	38
Mom 4:1 Mertidersättning	38
Mom 4:2 Övertidskompensation	38
§ 6 Restidersättning	39
Mom 1 Restid	39
Mom 2 rätt till restidersättning	39
Mom 3 Ersättning	40
§ 7 Semester	41
Mom 1 Allmänna bestämmelser	41
Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår	41
Mom 3 Semesterns längd	41
Mom 3:1 Överenskommelse om längre semester	41
Mom 3:2 Garantiregel	41
Mom 3:3 Tidigare regler	42
Mom 3:4 Samma koncern	42
Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m	42
Mom 4:1 Semesterlön	42
Mom 4:2 Semesterersättning	44
Mom 4:3 Obetald semester	44
Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad	44
Mom 4:5 Utbetalning	44
Mom 5 Sparande av semester	45
Mom 5:1 Antal dagar	45
Mom 5:2 Uttag	45
Mom 5:3 Semesterlön för sparade semesterdagar	45
Mom 6 Semester för nyanställda m fl	46
Mom 7 Semester vid anställning kortare än 3 månader	46
Mom 8 Intyg om uttagen semester	47
Mom 9 Semester för intermittert deltidsarbetande	47
Mom 9:1 Antal dagar	47
Mom 9:2 Ersättning och avdrag	48
§ 8 Sjuklön m m	49
Mom 1 Rätten till sjuklön	49
Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren	49
Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg	49

Mom 4 Sjuklönens storlek	50
Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen	50
Mom 4:2 Ny sjukperiod inom fem kalenderdagar	50
Mom 4:3 När tio karensavdrag gjorts	50
Mom 4:4 Sjuklön om 80 % under hela perioden	51
Mom 4:5 Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen	51
Mom 4:6 Definition av månadslön och veckoarbetstid	52
Mom 5 Sjuklönetidens längd	53
Mom 6 Vissa samordnings- och inskränkingsregler	53
Mom 6:1 Tjänstemannen får annan ersättning	53
Mom 6:2 Tjänstemannen har fyllt 60 år	54
Mom 6:3 Förtigande av sjukdom	54
Mom 6:4 Nedsatta sjukförmåner	54
Mom 6:5 Olycksfall m m	54
Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	54
Mom 8 Smittbärare	55
§ 9 Ledighet	56
Mom 1 Permission	56
Mom 2 Ledighet utan lön	56
Mom 3 Avdrag vid ledighet utan lön	56
Mom 3:1 Annan ledighet	56
Mom 3:2 Tjänstledighet högst fem arbetsdagar	57
Mom 3:3 Tjänstledighet längre än fem arbetsdagar	57
Mom 3:4 Intermittent deltidsarbete	58
Mom 3:5 Ledighet hel månad	59
§ 10 Föräldraledighetstillägg	60
Mom 1	60
Mom 2	61
Mom 3	62
Mom 4	62
§ 11 Uppsägning	63
Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida	63
Mom 1:1 Uppsägningstid	63
Mom 1:2 Skriftlig uppsägning	63
Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida	63

Mom 2:1 Uppsägningstid	63
Mom 2:2 Förlängd uppsägningstid	65
Mom 2:3 Turordning vid personalinskränkning	65
Mom 2:4 Varsel	66
Mom 2:5 Lön under uppsägningstid	66
Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning	67
Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid	67
Mom 3:2 Pensionärer	67
Mom 3:3 Uppnådd pensionsålder	67
Mom 3:4 Förkortning av tjänstemannens uppsägningstid	67
Mom 3:5 Skadestånd	67
Mom 3:6 Anställningsintyg/-betyg	68
Mom 3:7 Intyg om uttagen semester	68
§ 12 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte	69
Mom 1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	69
Mom 2 Ansökan och underrättelse	71
Mom 3 Förhandling och tvist	76
§ 13 Tjänstemäns skyldigheter och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare	79
Mom 1 Arbetsskyldighet	79
Mom 2 Skyddsarbete	79
Mom 3 Överläggning om visst arbete	80
Mom 4 Olovlig konflikt	80
Mom 5 Uppsägning m m	81
§ 14 Förhandlingsordning	82
§ 15 Giltighetstid	83
Bilaga 1 Arbetstid	84
§ 1 Avtalets omfattning	84
Mom 1	84
Mom 2	84
Mom 3	84
Mom 4	85
§ 2 Arbetstidsmått m m	86
Mom 1 Tillgänglig arbetstid	86
Mom 2 Ordinarie arbetstid	86

Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser	87
Mom 4 Dygnsvila	87
Mom 4:1 Huvudregel	87
Mom 4:2 Undantag	87
Mom 4:3 Avvikelse gällande förläggning av motsvarande ledighet	88
Mom 4:4 Förläggning av motsvarande ledighet till ordinarie arbetstid	88
Mom 5 Nattvila m m	89
Mom 5:1 Nattarbete	89
Mom 5:2 Nattarbetande	89
Mom 5:3 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker	90
Mom 6 Veckovila	90
Mom 7 Övertid	90
Mom 7:1	90
Mom 7:2	91
Mom 7:3	91
Mom 7:4	91
Mom 7:5	92
Mom 7:6	92
Mom 7:7	92
§ 3 Jourtid	93
Mom 1	93
Mom 2	93
Mom 3	93
§ 3 a Beredskap	93
§ 4 Anteckning av övertid och jourtid	93
§ 5 Förhandlingsordning	94
§ 6 Arbetstidsnämnd	94
§ 7 Giltighetstid	94
Mom 1	94
Mom 2	95
Bilaga 2	96
Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna Förskjuten arbetstid, beredskap och jour	97
Mom 1 Förskjuten arbetstid	97
Mom 2 Beredskapstjänst	99

Mom 3 Jourtid	101
Bilaga 4 Överenskommelse om ersättning för veckovila	104
§ 1	104
§ 2	105
Bilaga 5 Arbetstidsförkortning	106
Bilaga 6 Nationaldagen	108
<i>Tillämpningsregler för Livsarbetstidsmodellen</i>	109
Administrationsavtal	125
Bilaga 2 Administrationsavgift LP-premier	130
Bilaga 7 Anställning av postdoktor och doktorand	131
Avtal om lokal lönebildning	134
§ 1 Gemensamma utgångspunkter	134
§ 2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen	134
§ 3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna	135
Mom 1	135
Mom 2	135
Mom 3	136
Mom 4	137
Mom 5	138
§ 4 Förhandlingsordning	139
Mom 1	139
Mom 2	139
§ 5 Avtalets giltighetstid	139
Kompetensutveckling i företagen	140
Utvecklingsavtalet	142
Förhandlingsordning mellan IKEM, Innovations- och Kemi- och bioteknikgivarerna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna	166
Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal	172
Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar	207
Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister	220

Avtal som inte har tagits med i trycket

Avtal om ITP

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Omställningsavtal

Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA)

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Industriavtalet - Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal

(Unionen och Sveriges Ingenjörer)

Avtal om Riktlinjer för arbetsmiljöfrågor

Dessutom finns ytterligare ett antal överenskommelser
bland annat av samarbets- och rekommendationskaraktär.

Allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Allmänt

Avtalet gäller för företag som är medlemmar i ”IKEM - Innovations- och kemiarbetsgivarna i Sverige” (IKEM).

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

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

Mom 2 Undantag

Avtalet gäller inte

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

Upplysning:

Av Sjuklönelagen följer att en anställd som är undantagen från avtalet har rätt till sjuklön under sjuklöneperioden.

Mom 3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern

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

Rätten till sjuklön framgår av § 8 Mom 6:2.

Uppsägningstiden framgår av § 11 Mom 3:3.

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

Mom 4 Tjänstgöring utomlands

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

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

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

Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt Lagen om arbetsskadeförsäkring samt sjukpenning och ATP-förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

§ 2 Anställning

Partsgemensamma kommentarer

IKEM och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna samt Ledarna träffade 2017 avtal om nya regler för anställning av tjänstemän. Dessa regler gäller för anställningsavtal träffade den 1 juni 2017 och senare. För anställningsavtal träffade före detta datum ska tidigare gällande regler tillämpas under hela den avtalade anställningstiden.

Inom avtalsområdet gäller som huvudregel att ett anställningsavtal gäller tills vidare om inte annat har avtalats. Kollektivavtalets tidsbegränsade anställningsformer utgör en uttömmande reglering vilket innebär att man har ersatt de tidsbegränsade anställningsformerna i lagen om anställningsskydd. Det är således inte möjligt att anställa på annan anställningsform än de som anges i detta kollektivavtal. Det är inte heller möjligt att med giltig verkan träffa lokala kollektivavtal som öppnar upp för andra anställningsformer än avtalets. Vidare innebär regleringen att eventuella framtida förändringar i lagen om anställningsskydds regler kring tidsbegränsade anställningsformer inte får genomslag på avtalsområdet.

Detta innebär att den arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet endast kan använda avtalets anställningsformer. De former för tidsbegränsade anställningar (5, 5 a, 5 b §§) och provanställning (6 §) som återfinns i lagen om anställningsskydd kan *inte* användas. Reglerna om tidsbegränsade anställningar ska tillämpas på alla arbetstagare som utför arbetsuppgifter som tjänsteman oavsett om de är medlemmar i de kollektivavtalsslutande fackliga organisationerna, medlemmar i annan facklig organisation eller oorganiserade.

Med tjänstemannaklubb avses i detta avtal den fackliga organisation som har klubb på arbetsplatsen. Med tjänstemannaklubb avses i detta fall även enskilt ombud som av organisationen fått mandat att företräda organisationen i dessa frågor.

Anställningsavtal

Ett anställningsavtal kan träffas skriftligen, muntligen eller komma till stånd genom en tyst reglering (konkludent), det vill säga utan att någonting är sagt eller skrivet. Det sistnämnda innebär att ett anställningsförhållande kan uppstå genom att tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning under sådana förhållanden som kännetecknas av en anställning.

Det är i normalfallet arbetsgivaren som ska kunna visa att en anställning avser något annat än en tillsvidareanställning. Kan en arbetsgivare inte visa att denne har träffat ett tillåtet tidsbegränsat anställningsavtal kan anställningen på yrkande av motparten komma att betraktas som en tillsvidareanställning. Som vi återkommer till ska en tidsbegränsad anställning enligt Tjänstemannaavtalet alltid ske skriftligen. I de fall avtalet initialt träffas muntligen ska anställningen bekräftas skriftligen innan anställningen tillträds.

Även vid tillsvidareanställningar är det en mycket stark rekommendation till både arbetsgivaren och tjänstemannen att alltid upprätta ett skriftligt anställningsavtal innan anställningen tillträds. Detta för att undvika tvister i efterhand om vad man faktiskt har kommit överens om.

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

§ 2 Anställning

De nya reglerna börjar alltså gälla från den 1 juni 2017. De anställningsavtal som träffats före den 1 juni 2017 omfattas av tidigare gällande regler. Detta gäller oavsett när anställningen ska tillträdas. Avgörande är när avtalet ingicks mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Exempelvis kommer ett anställningsavtal träffat den 15 maj 2017 med tillträde den 1 juni 2017 att omfattas av de tidigare gällande reglerna. Dessa regler gäller sedan under hela den avtalade anställningsperioden. En förlängning av ett anställningsavtal enligt tidigare gällande regler är inte möjlig efter den 1 juni 2017. En förlängning av ett tidigare ingånget anställningsavtal innebär att ett nytt anställningsavtal träffas, vilket då kommer att omfattas av de nya reglerna.

De tidsbegränsade anställningsformer som gällde före den 1 juni 2017 avvek även de från lagen om anställningsskydd och var de enda tillåtna tidsbegränsade anställningsformerna för anställda som omfattades av Tjänstemannaavtalet. Lagens tidsbegränsade anställningsformer kunde inte användas. Att de tidigare gällande reglerna fortsätter att gälla innebär att de ska tillämpas i alla delar. Exempelvis omvandlas den vikariatsanställning som ingåtts före den 1 juni 2017 till en tillsvidareanställning efter två år som vikarie under en femårsperiod.

Mom 1 Anställning tills vidare

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

Om inte anställningsavtal träffats om något annat så följer av huvudregeln enligt lagen om anställningsskydd att en anställning gäller tills vidare, det som i dagligt tal benämns som en "fast anställning". En tillsvidareanställning karakteriseras av ett anställningsavtal utan en angiven sista anställningsdag. En tillsvidareanställning upphör först efter någon form av åtgärd från en av parterna, en uppsägning, avskedande, pensionsavgång eller något liknande. För att arbetsgivaren ska kunna avsluta en tillsvidareanställning krävs att denne har sakligt grundade skäl för sin åtgärd, exempelvis att det råder arbetsbrist inom företaget eller att det finns personliga förhållanden som utgör grund för uppsägning eller avsked. En tjänsteman kan avsluta sin anställning genom en uppsägning men måste dock iaktta den uppsägningstid som regleras i § 11 Tjänstemannaavtalet.

Tillsvidareanställning är huvudanställningsformen. Tidsbegränsad anställning är ett komplement till huvudanställningsformen och bygger på tanken att anställning på viss tid kan användas när det finns behov. I grunden används tidsbegränsade anställningar när det finns ett anställningsbehov som kan bedömas vara begränsat i tiden eller behovet framstår som osäkert eller anställningstiden av annat skäl bör begränsas. Tillsvidareanställning används när någon bestämd sluttid inte kan bedömas. Om ingenting är sagt eller skrivet om att det är en tidsbegränsad anställning är anställningen en tillsvidareanställning.

Det är arbetsgivaren som ska kunna visa att en anställning avser något annat än en tillsvidareanställning. Kan en arbetsgivare inte visa att denne har träffat ett tillåtet tidsbegränsat anställningsavtal kan den anställde, inom en kort tidsfrist, begära att domstol förklarar att anställningen ska gälla tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol för att en otillåten tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tills vidare. Däremot uppstår automatiskt en anställning tills vidare om den anställde tillåts gå kvar efter att anställningstiden löpt ut utan att en ny tillåten tidsbegränsad anställning kommit till stånd.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

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

En tidsbegränsad anställning karakteriseras av att den har en i förväg angiven sista anställningsdag. Denna sista dag kan vara absolut bestämd (till och med den 30 juni) eller relativt bestämd (under NN:s frånvaro) eventuellt i kombination med ett absolut datum (under NN:s frånvaro dock längst till den 30 juni).

När denna sista dag för den tidsbegränsade anställningen nås eller den frånvarande återgår i tjänst eller att den relativt bestämda gränsen nås, upphör anställningen utan uppsägning.

Som nämnts innehåller Tjänstemannaavtalet en annan anställningsform för anställning på begränsad tid än lagens anställningsformer. Detta innebär att alla anställningar på begränsad tid ska ske enligt kollektivavtalets regler oavsett om anställningen sker för att tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller för att lösa behov av arbetskraft vid arbetstopp, specifika projekt, frånvarosituationer eller annat.

Underrättelseskyldighet till tjänstemannaklubb avseende träffade tidsbegränsade anställningar

Underrättelse om träffade avtal om tidsbegränsade anställningar, ska alltid ske till tjänstemannaklubb, oavsett anställningstidens längd.

Tjänstemannaavtalet innehåller ingen preciserad reglering av vad en sådan underrättelse bör innehålla. Uppgift om den anställdes identitet och anställningsperiodens längd ska dock alltid finnas i underrättelsen.

Det är av gemensamt intresse för både arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att tjänstemannaklubben ges en så fullständig

information som är praktiskt möjlig om skälen för en tidsbegränsad anställning och arbetsgivarens behov av en sådan anställning. Detta för att tjänstemannaklubben ska ha ett så bra underlag som möjligt för att kunna ta ställning i eventuella diskussioner om lokal överenskommelse om tidsbegränsad anställning efter 24 månader, i det fall det ska göras, eller till frågor som har att göra med att tjänstemannaklubben misstänker att arbetsgivaren missbrukar användandet av tidsbegränsad anställning.

På arbetsplatser där behov av tidsbegränsade anställningar uppkommer med viss regelbundenhet kan det vara lämpligt att i samverkan komma överens om formerna för information till tjänstemannaklubb.

Underrättelse ska ske till den tjänstemannaklubb som finns på arbetsplatsen. Finns flera klubbar på arbetsplatsen, ska samtliga klubbar underrättas i varje fall av tidsbegränsad anställning.

Underrättelsen ska översändas till tjänstemannaklubb så snart som möjligt.

Det skriftliga anställningsavtalet

En tidsbegränsad anställning enligt Tjänstemannaavtalet ska inte ges annan beteckning än just "tidsbegränsad anställning". Detta innebär att en anställning i anställningsavtalet inte ska benämnas provanställning, projektanställning eller något liknande utan enbart – tidsbegränsad anställning.

Överenskommelse om tidsbegränsad anställning träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. En formaliaregel är att tidsbegränsad anställning ska bekräftas skriftligen.

Det bör dock betonas att en tidsbegränsad anställning inte blir otillåten enligt Tjänstemannaavtalet av det skälet att man i det enskilda anställningsavtalet använt en felaktig terminologi. Frågan om en tidsbegränsad anställning är tillåten enligt Tjänstemannaavtalet provas alltid utifrån sakförhållanden.

Mom 2:1 Anställning direkt med tjänstemannen

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

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

För anställning av doktorander och postdoktorer gäller bilaga 7.

Anställning mellan en och 24 månader

Arbetsgivaren kan direkt med tjänstemannen avtala om en tidsbegränsad anställning som kan vara minst en månad och som längst omfatta 24 månader under en treårsperiod. Det kan vara en anställning under en enda sammanhängande period eller flera anställningsperioder som tillsammans är högst 24 månader under en treårsperiod. En enskild anställningsperiod får dock inte understiga en månad.

Vid anställning av doktorander och postdoktorer gäller separata regler enligt bilaga 7 i Tjänstemannaavtalet, vilka behandlas sist i kommentaren.

Anställning på kortare tid än en månad

Arbetsgivaren kan komma överens direkt med tjänstemannen om anställningar även för kortare tid än en månad i följande fall:

- skolgång och studerande
- tjänsteman som fyllt 67 år
- tjänsteman som anställs i företaget efter det att denne fyllt 65 år (ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen)

I andra fall krävs lokal överenskommelse med den fackliga organisationen för anställningar kortare än en månad.

Mom 2:2 Anställning med stöd av lokal överenskommelse

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

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

§ 2 Anställning

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

Anmärkning:

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

Olika former av lokal överenskommelse avseende tidsbegränsad anställning

Lokala avtal kan träffas om längden på en tidsbegränsad anställning, dock inte om formen för sådan anställning. Den enda tillåtna anställningsformen är tidsbegränsad anställning.

En lokal överenskommelse om en längre anställningstid än 24 månader kan träffas för en enskild tjänsteman genom att tjänstemannaklubben i förväg skriftligen godkänner denna. Arbetsgivare och tjänstemannaklubb kan också i förväg komma överens om att ett visst antal tidsbegränsade anställningar kan träffas under en fastställd period, till exempel i samband med ett tidsbegränsat projekt. Denna typ av lokal överenskommelse ska vara skriftlig och ange omfattningen av anställningarna.

Arbetsgivaren ska inte avtala direkt med tjänstemannen om en anställning på längre tid än 24 månader innan arbetsgivaren först träffat en lokal överenskommelse med tjänstemannaklubb som tillåter en sådan längre anställning. Arbetsgivaren riskerar annars att få betala skadestånd oberoende av hur denne agerar. Av samma skäl kan inte en relativt bestämd anställning ("under NN:s frånvaro dock längst") omfatta ett datum som ligger mer än 24 månader bort.

Om lokal tjänstemannapart PTK-L bildats på arbetsplatsen kan lokal överenskommelse träffas med denna för samtliga tjänstemän.

Tidsbegränsad anställning kortare än en månad

Anställning på kortare tid än en månad kan inte träffas med annan tjänsteman än de som är undantagna i Mom 2:1 andra stycket. I övrigt krävs lokal överenskommelse för att en anställning som är kortare än en månad ska vara tillåten. Om tjänstemannaklubb saknas på arbetsplatsen ska överenskommelse istället träffas med central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.

Tidsbegränsad anställning i mer än 24 månader där tjänstemannaklubb finns

Reglerna i Tjänstemannaavtalet tillåter att tidsbegränsad anställning ska kunna ske i upp till 24 månader. Om det föreligger behov av att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för längre tid än 24 månader under en treårsperiod kan lokal överenskommelse träffas i förväg om detta. En sådan lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubb ska vara skriftlig. Överenskommelsen kan dokumenteras i protokoll eller annan underskriven handling. Förutom skriftligheten finns inget krav på hur den lokala överenskommelsen ska utformas.

Anställning i mer än 24 månader, om tjänstemannaklubb saknas

Om det saknas tjänstemannaklubb vid arbetsplatsen kan överenskommelse om längre anställning än 24 månader under en treårsperiod träffas direkt med tjänstemannen utan krav på överenskommelse med den fackliga organisationen.

I dessa fall ska underrättelse lämnas om detta till den fackliga organisationen. Med facklig organisation avses följande:

- För Unionens del aktuellt regionkontor.
- För Ledarna, Naturvetarna eller Sveriges Ingenjörers del respektive förbundskontor.

En underrättelse ska innehålla uppgift om den anställdes identitet, anställningsperiodens längd och lämpligen kan även arbetsuppgifter samt en motivering av skälen till anställningen anges. Underrättelse lämnas så snart som möjligt på samma sätt som respektive fackliga organisation anger att förhandlingsframställan kan lämnas.

Missbruk av möjligheten att anställa i mer än 24 månader, om tjänstemannaklubb saknas

Om den fackliga organisationen, när tjänstemannaklubb saknas hos arbetsgivaren, anser att arbetsgivaren missbrukar reglerna om

tidsbegränsade anställningar kan den fackliga organisationen begära förhandling i frågan. Förhandling förs enligt avtalet först som en lokal förhandling och om enighet inte uppnås i denna, som central förhandling. Efter avslutad central förhandling är frågan avgjord och kan inte föras vidare till Arbetsdomstolen.

Uppnås inte enighet i central förhandling kan inte arbetsgivaren fortsättningsvis anställa tjänstemän på tidsbegränsad anställning för längre tid än 24 månader under en treårsperiod utan godkännande av den fackliga organisationen.

Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid

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

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

Avslutande av tidsbegränsad anställning under de första 6 månaderna.

Den tidsbegränsade anställningen avslutas vid den avtalade anställningstidens utgång.

Under de sex första månaderna av en tjänstemans anställning hos arbetsgivaren kan anställningen avslutas i förtid av någon av parterna genom en skriftlig underrättelse till den andra parten. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen. Denna regel kan i någon mening

§ 2 Anställning

jämställas med lagens provanställning och någon saklig grund för uppsägningen krävs inte för ett avslutande.

Möjligheten att avsluta anställningen gäller enbart under de första sex månaderna tjänstemannen är anställd hos arbetsgivaren. Det går alltså inte att avbryta en tidsbegränsad anställning om tjänstemannen tidigare varit anställd hos arbetsgivaren i sex månader. Möjligheten att avsluta anställningen gäller också i fall när anställning görs i flera perioder. Exempelvis om tjänstemannen först varit tidsbegränsat anställd hos arbetsgivaren i två månader och sedan efter en tid erbjuds en ny tidsbegränsad anställning i ytterligare tolv månader, finns möjlighet att avsluta den nya anställningen under de första fyra månaderna i den senare anställningen.

Om en tidsbegränsad anställning avslutas på detta sätt ska berörd tjänstemannaklubb underrättas om detta. Saknas tjänstemannaklubb på företaget behöver någon underrättelse inte lämnas. Tjänstemannen har rätt att få information om varför anställningen avslutades. Denna kan lämnas muntligen vid en överläggning eller skriftligen.

Uppsägning av tidsbegränsad anställning

När en tjänsteman varit anställd sammanlagt mer än sex månader gäller uppsägningstider i enlighet med § 11 i Tjänstemannaavtalet. Observera att en tidsbegränsad anställning enligt Tjänstemannaavtalet är, till skillnad från vad som gäller enligt lagen om anställningsskydd, uppsägningsbar utan att det krävs ett särskilt avtal om detta.

En arbetsgivare ska ha saklig grund vid en uppsägning av en tjänsteman som har mer än sammanlagt sex månaders anställningstid hos arbetsgivaren.

En tjänsteman kan säga upp den tidsbegränsade anställningen med de uppsägningstider som gäller enligt § 11 Tjänstemannaavtalet.

En arbetsgivare kan om saklig grund finns säga upp en tidsbegränsad anställning med iakttagande av de uppsägningstider som gäller enligt § 11 Tjänstemannaavtalet.

Om en tidsbegränsad anställning ska sägas upp på grund av arbetsbrist föreligger en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen.

Om en tidsbegränsad anställning ska sägas upp på grund av personliga skäl eller arbetstagaren avskedas gäller reglerna om underrättelse och varsel enligt 30 § lagen om anställningsskydd.

Underrättelse om upphörande av tidsbegränsad anställning

Även om det inte föreligger någon formell skyldighet för arbetsgivaren att informera en tjänsteman med tidsbegränsad anställning, som inte kommer att få fortsatt anställning, är parterna överens om att arbetsgivaren i så god tid som möjligt, i normalfallet senast 14 dagar innan, ska informera tjänstemannen att anställningen kommer att upphöra. Det gäller även i de fall den tidsbegränsade anställningen varar under viss ordinarie arbetstagens frånvaro. I de fall där tjänstemannen kommer att få företrädesrätt när den anställningen upphör är det lämpligt att arbetsgivaren vid samma tillfälle informerar tjänstemannen också om detta. Enligt Tjänstemannaavtalet gäller dock som nämnts ovan att om arbetsgivaren avslutar en anställning i förtid under de första sex månaderna ska den lokala tjänstemannaklubben underrättas om detta. Saknas lokal tjänstemannaklubb behöver någon underrättelse inte lämnas.

Mom 3 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Vid konflikt mellan bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd och kravet på lokal överenskommelse i § 2 Mom 2:2 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

§ 2 Anställning

Ytterligare kollektivavtalsreglering avseende turordning finns i § 11 Mom 2:3.

Företrädesrätt till återanställning

Vid uppsägning av en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist eller då en tjänsteman på grund av arbetsbrist inte får fortsatt tidsbegränsad anställning gäller att tjänstemannen har företrädesrätt till återanställning om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än 12 månader under en treårsperiod. I beräkning av sammanlagd anställningstid ska all anställningstid räknas in oavsett anställningsform.

Vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse vid anställning i mer än 24 månader enligt Mom 2:2 gäller följande.

Företrädesrätt till tidsbegränsad anställning i mer än 24 månader

I företag där det finns tjänstemannaklubb gäller företrädesrätten inte till nya tidsbegränsade anställningar som innebär att tjänstemannen kommer att vara tidsbegränsat anställd under en längre tid än 24 månader under en treårsperiod, om tjänstemannaklubben motsätter sig att teckna en sådan överenskommelse.

Detta eftersom en längre anställningstid än 24 månader, för att vara tillåten enligt Tjänstemannaavtalet, kräver en lokal överenskommelse om längre anställningstid, och att företrädesrätten inte kan göras gällande till en anställning som är otillåten enligt kollektivavtalet. Företaget måste dock för att företrädesrätten inte ska gälla ha sökt nå en sådan överenskommelse med tjänstemannaklubben. För att arbetsgivaren i efterhand ska kunna visa att tjänstemannaklubben motsatt sig en överenskommelse i ett enskilt fall är det en rekommendation att detta alltid dokumenteras skriftligen.

I företag där tjänstemannaklubb saknas gäller företrädesrätten även vid anställningar som innebär en längre anställningstid än 24 månader, eftersom avtalet i detta fall tillåter att arbetsgivaren att avtala om detta direkt med tjänstemannen.

Om arbetsgivaren vill göra gällande att en förutsättning för att företrädesrätt till återanställning ska gälla är att tjänstemannen anmäler anspråk om detta, krävs att arbetsgivaren lämnar ett skriftligt besked om

det. I sådant fall gäller inte företrädesrätten förrän tjänstemannen anmält ett sådant anspråk. Om företaget inte underrättat tjänstemannen eller inte angett att anmälan krävs gäller företrädesrätten utan krav på anmälan.

Beräkning av anställningstid med tidsbegränsad anställning

Beräkning av anställningstid sker på olika sätt beroende på om det är en sammanhängande anställning under hela begränsningsperioden på 24 månader eller om den består av flera anställningstillfällen.

Vid beräkning av anställningstiden vid en sammanhängande anställning är utgångspunkten motsvarande datum i månaden och två år framåt, exempelvis löper en sammanhängande anställning på 24 månader från den 15 februari 2018 till den 15 februari 2020.

Om anställningsperioden inte är sammanhängande under de 24 månaderna, utan består av två eller flera kortare anställningar, beräknas istället det faktiska antalet anställningsdagar under treårsperioden. 24-månaders gränsen beräknas då schablonmässigt med utgångspunkten att en månad är 30 dagar vilket innebär att flera anställningar inte sammanlagt får omfatta mer än 720 dagar (24×30) under treårsperioden. Treårsbegränsningen avser en rullande beräkningsperiod där tjänstemannen inte under någon del av en pågående anställningsperiod får ha en sammanlagd anställningstid med tidsbegränsad anställning under de senaste tre åren som överstiger 24 månader. Treårsperioden räknas alltid med utgångspunkt från datum, exempelvis från den 15 februari 2018 till den 15 februari 2021.

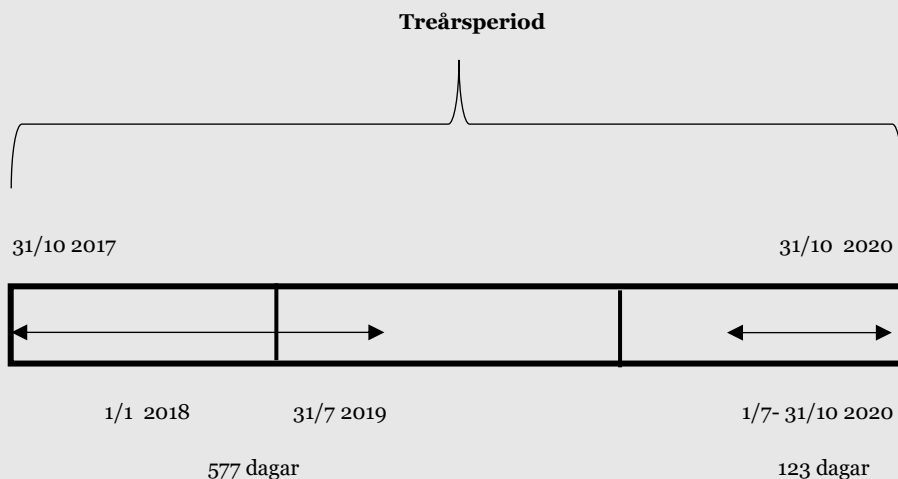
Här ska all anställningstid avseende anställningsformen tidsbegränsad anställning under perioden räknas med (det vill säga inte anställning som doktorand eller postdoktor) oavsett om anställningen träffas med eller utan stöd av lokal överenskommelse.

Anställningstiden i tidsbegränsad anställning får inte någon gång under en treårsperiod överstiga 720 anställningsdagar. För att veta att en planerad tidsbegränsad anställning inte kommer att överstiga 720 dagar görs

enklast en kontrollberäkning av den treårsperiod som avslutas den sista dagen i den planerade anställningen, som i exemplet nedan.

Exempel:

Företaget AB planerar att den 1/7 2020 anställa en tjänsteman på tidsbegränsad anställning i 4 månader (123 dagar), till och med den 31/10 2020. Den treårsperiod som blir aktuell för beräkningen av de 24 månaderna blir då den 31/10 2017 – 31/10 2020. Tjänstemannen kan under perioden maximalt ha 720 anställningsdagar.



Den aktuelle tjänstemannen har tidigare varit tidsbegränsat anställd under perioden 1/1 2018 – 31/7 2019, totalt 577 dagar, sammanlagt kommer tjänstemannen att ha haft en anställning under 700 dagar under perioden, vilket innebär att anställningen inte överstiger 24 månader (720 dagar).

När det gäller begränsningen att en anställning måste omfatta minst en månad, gäller att anställningen antingen ska omfatta en hel månad eller, om anställningen omfattar del av månad, löper mellan motsvarande datum efter samma princip som för treårsperioden. En månad kan alltså vara från

§ 2 Anställning

den 1 februari till den 28 februari eller från den 15 februari till den 15 mars (oavsett antalet faktiska dagar i månaden). Om motsvarande datum saknas i slutmånaden gäller månadens sista dag som slutdatum, exempelvis räknas den 30 januari – den 28 februari som en månad.

Otillåten tidsbegränsad anställning

Anställningsavtal om tidsbegränsad anställning kan träffas direkt med tjänstemannen under max 24 månader under en treårsperiod. Oavsett när ett avtal om tidsbegränsad anställning har tecknats, anses den tidsbegränsade anställningen vara otillåten den dag som tjänstemannen har varit tidsbegränsat anställd i mer än 24 månader inom en treårsperiod.

Anställningen blir dock inte otillåten i det fall lokal överenskommelse träffats om en längre anställning än 24 månader. Samma sak gäller om det saknas tjänstemannaklubb på arbetsplatsen, eftersom arbetsgivaren i det fallet har rätt att avtala om längre anställning direkt med tjänstemannen.

Kan en arbetsgivare inte visa att denne har träffat ett tillåtet tidsbegränsat anställningsavtal kan den anställda, inom en kort tidsfrist, begära att domstol förklarar att anställningen ska gälla tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol för att en otillåten tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tills vidare.

Förhandlingar och tvister om att anställning gäller tills vidare

Twist om att anställning ska gälla tills vidare ska hanteras inom ramen för förhandlingsordningen. Parterna är överens om att en sådan twist ska hanteras på samma vis som situationen att en anställd inte givits besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § i lagen om anställningsskydd.

Lokal förhandling skall därför enligt § 6 första stycket tredje meningen förhandlingsordningen begäras senast inom en månad från den dag anställningen upphörde.

Central förhandling skall enligt § 7 andra stycket förhandlingsordningen begäras senast inom två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Talan skall enligt § 12 första stycket förhandlingsordningen väckas inom två veckor från den dag den centrala förhandlingen avslutades.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Lojalitet och förtroende

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

Mom 2 Bisyssla

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

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

§ 4 Lön för del av löneperiod

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

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

§ 5 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Mom 1:1 Definition

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

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

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

Mom 1:2 Beräkning av övertid

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

Mom 2 Kompensation för övertid

Mom 2:1 Pengar, ledighet, lön, semester

Övertidsarbete kompenseras med

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

Mom 2:2 Pengar eller ledighet

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

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

Mom 2:3 Högre lön, längre semester

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

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

§ 5 Övertid

Anmärkning:

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

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

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

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

Mom 2:4 Förberedelse- och avslutningsarbete

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

Mom 2:5 Underrättelse till tjänstemannaklubb

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

Mom 3 Beräkning av övertidsersättning och kompensationsledighet

Mom 3:1 Övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

Övertidsarbete kl 06.00- 20.00 helgfria måndagar - fredagar	Övertidsarbete på annan tid
Månadslönen 94	Månadslönen 72

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Mom 3:2 Kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06.00- 20.00 helgfria måndagar - fredagar	Övertidsarbete på annan tid
1,5 timmar	2 timmar

Mom 3:3 Övertidsarbete som är skilt från ordinarie arbetstid

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

Kan avtal enligt ovan inte träffas utges ersättning enligt följande:

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

§ 5 Övertid

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

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

Mom 4 Deltidsanställning

Mom 4:1 Mertidersättning

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

$$\frac{\text{Månadslön}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

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

Mom 4:2 Övertidskompensation

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

Vid beräkning av övertidsersättning enligt Mom 3:1 ska tjänstemannens lön räknas upp till heltidslön.

§ 6 Restidsersättning

Mom 1 Restid

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

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

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

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

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

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

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

Mom 2 rätt till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag:

Huvudregel

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

§ 6 Restidsersättning

Undantag

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

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

$$\frac{\text{Månadslön}}{240}$$

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

$$\frac{\text{Månadslön}}{190}$$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

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

§ 7 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

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

Anmärkning:

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

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

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

Mom 3 Semesternas längd

Mom 3:1 Överenskommelse om längre semester

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

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

Upplysning:

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

Mom 3:2 Garantiregel

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

§ 7 Semester

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

Mom 3:3 Tidigare regler

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

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

Mom 3:4 Samma koncern

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

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m m

Mom 4:1 Semesterlön

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens månadslön som är aktuell vid semestertillfället. Med aktuell månadslön avses här fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se Mom 4:4.

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

Anmärkning:

Semestertillägget 0,5 % förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet ska semestertillägget justeras upp genom att 0,5 %

multiplikeras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt Mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in.

Med rörlig lönedel avses här

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

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

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

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

Upplysning:

Antal anställningsdagar definieras i 7 § semesterlagen.

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

Upplysning:

Övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidanställning och restidsersättning tas inte med vid beräkning av semestertillägg (se § 5 Mom 3:1 och § 5 Mom 4:1 respektive § 6 Mom 3).

Mom 4:2 Semesterersättning

Semesterersättningen är 5,4 % av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag plus eventuellt semestertillägg om 0,5 % enligt Mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad - se Mom 4:4.

Mom 4:3 Obetald semester

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

Beträffande begreppet månadslön - se Mom 4:1.

Mom 4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

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

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

Beträffande begreppet månadslön - se Mom 4:1.

Mom 4:5 Utbetalning

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande:

Huvudregel

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

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

Anmärkning:

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

Undantag 1:

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

Undantag 2:

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

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1 Antal dagar

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

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

Mom 5:2 Uttag

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt Mom 5:1 under samma år

Mom 5:3 Semesterlön för sparade semesterdagar

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

§ 7 Semester

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

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

Mom 6 Semester för nyanställda m fl

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

Sådana överenskommelser ska vara skriftliga.

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

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

Upplysning:

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

Mom 7 Semester vid anställning kortare än 3 månader

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

Mom 8 Intyg om uttagen semester

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

Mom 9 Semester för intermittent deltidssarbete**Mom 9:1 Antal dagar**

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

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

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

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

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

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

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

§ 7 Semester

åt en hel semesterdag även för den dag då tjänstemannen endast skulle ha arbetat en del av dagen.

Exempel:

Deltiden är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars bruttosemester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

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

Mom 9:2 Ersättning och avdrag

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

§ 8 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i detta kapitel. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

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

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

Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg

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

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg, som också visar sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och dess omfattning med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

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

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

§ 8 Sjuklön m m

Anmärkning:

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

Mom 4 Sjuklönens storlek

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

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

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

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

Mom 4:2 Ny sjukperiod inom fem kalenderdagar

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Mom 4:3 När tio karensavdrag gjorts

Om tjänstemannen under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio tillfällen karensavdrag görs inget karensavdrag vid ny sjukperiod. Alla karensavdrag inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Mom 4:4 Sjuklön om 80 % under hela perioden

För tjänstemän, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigade till sjuklön om 80 % under hela sjuklöneperioden, tillämpas mom 4:1 utan karensavdrag.

Upplysning:

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

Mom 4:5 Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen**Sjukavdrag per dag**

För varje sjukdag inklusive arbetsfria dagar görs sjukavdrag enligt följande:

$$\frac{\text{För tjänstemän med månadslön om högst 8 x prisbasbeloppet}}{12}$$

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

$$\frac{\text{För tjänstemän med månadslön över 8 x prisbasbeloppet}}{12}$$

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

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

Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med månadslön jämställs vid beräkning av högsta sjukavdrag per dag

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

Mom 4:6 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

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

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

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

Veckoarbetstid

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

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

Anmärkning

Med tjänstemannens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänstemän med internittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett genomsnitt över en representativ period.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

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

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

Upplysning:

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

Mom 6 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Mom 6:1 Tjänstemannen får annan ersättning

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

Mom 6:2 Tjänstemannen har fyllt 60 år

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

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

Mom 6:3 Förtigande av sjukdom

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

Mom 6:4 Nedsatta sjukförmåner

Om tjänstemannen helt eller delvis har undantagits från sjukvårdsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 6:5 Olycksfall m m

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

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

Mom 7 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Löneavdrag görs för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

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

Mom 8 Smittbärare

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

T o m 14:e kalenderdagen:

För varje frånvarotimme görs avdrag med

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

Fr o m 15:e kalenderdagen:

Avdrag görs enligt Mom 4:5.

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

§ 9 Ledighet

Mom 1 Permission

Med permission avses kort ledighet med lön.

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

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

Upplysning:

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

Mom 2 Ledighet utan lön

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

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

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

Mom 3 Avdrag vid ledighet utan lön

Mom 3:1 Annan ledighet

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

$$\frac{\text{Aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön)}}{175}$$
Mom 3:2 Tjänstledighet högst fem arbetsdagar

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

$$\frac{\text{Aktuell månadslön}}{21}$$

Anmärkning:

Vid sexdagarsvecka ändras siffran 21 till 25.

Mom 3:3 Tjänstledighet längre än fem arbetsdagar

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

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

Med fast kontant månadslön jämfställs

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

Mom 3:4 Intermittent deltidarbete

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

Månadslönen divideras med

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

Anmärkning:

Vid sexdagarsvecka ändras siffran 5 till 6.

Exempel på tjänstledighetsavdrag vid intermittent deltidarbete

Antal arbetsdagar/ vecka i genomsnitt/ månad	Avdrag/ arbetsdag
4	$\frac{\text{Månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{Månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{Månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{Månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{Månadslönen}}{8,4}$

Mom 3:5 Ledighet hel månad

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

§ 10 Föräldraledighetstillägg

Övergångsregler:

Gäller från den 1 april 2017 till och med den 30 september 2018.

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

Mom 1

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

Anställningstid	Föräldraledighetstillägg
Minst ett år i följd	Högst 42 arbetsdagar
Minst två år i följd	Högst 84 arbetsdagar
Minst tre år i följd	Högst 126 arbetsdagar

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

Anmärkning:

1. *Vid beräkning av anställningstid enligt ovan gäller första ledighetsdag som beräkningspunkt.*
2. *Utbetalning för hel arbetsdag sker löpande under ledigheten samtidig med avdraget för frånvaron.*

Mom 2

Föräldraledighetstillägget utges löpande per arbetsdag enligt följande:

$$\frac{\text{Tjänsteman med månadslön om högst 10 x prisbasbeloppet}}{12}$$

$$10\% \times \frac{\text{Månadslönen}}{21}$$

$$\frac{\text{Tjänsteman med månadslön över 10 x prisbasbeloppet}}{12}$$

$$10\% \times \frac{\text{Månadslönen}}{21} + 80\% \times \frac{\text{Månadslön} - (10 \text{ prisbasbelopp}/12)}{21}$$

Med månadslön jämföras vid beräkning av föräldraledighetstillägg:

- fasta lönetillägg per månad
- garanterad minimiprovision eller liknande

Anmärkning:

1. *Om tjänsteman till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om det lönebelopp som föräldraledighetstillägget ska beräknas på.*

§ 10 Föräldraledighetstillägg

2. *Om månadslönen ändras beräknas föräldralön med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.*

Mom 3

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

Mom 4

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

§ 11 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1 Uppsägningstid

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

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid i månader
Mindre än 2 år	1
Från och med 2 år till 6 år	2
Från och med 6 år	3

Anmärkning:

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

Mom 1:2 Skriftlig uppsägning

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

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Mom 2:1 Uppsägningstid

För tjänsteman gäller de uppsägningstider som framgår av LAS.

Upplysning:

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

§ 11 Uppsägning

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid i månader
Mindre än 2 år	1
Minst 2 år men kortare än 4 år	2
Minst 4 år men kortare än 6 år	3
Minst 6 år men kortare än 8 år	4
Minst 8 år men kortare än 10 år	5
Minst 10 år	6

Anmärkning;

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

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

- En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.*

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

Mom 2:2 Förlängd uppsägningstid

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

Anmärkning:

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

Mom 2:3 Turordning vid personalinskränkning

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

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

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

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

§ 11 Uppsägning

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

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

Upplysning:

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

Mom 2:4 Varsel

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

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

Mom 2:5 Lön under uppsägningstid

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

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

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

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

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

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

Mom 3:2 Pensionärer

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

Mom 3:3 Uppnådd pensionsålder

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

Anmärkning:

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

Mom 3:4 Förkortning av tjänstemannens uppsägningstid

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

Mom 3:5 Skadestånd

Om tjänstemannen lämnar sin anställning innan uppsägningstiden går ut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och

§ 11 Uppsägning

olägenhet som därigenom uppkommer, dock lägst med ett belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Mom 3:6 Anställningsintyg/-betyg

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

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

Intyget eller betyget ska lämnas inom en vecka efter begäran.

Mom 3:7 Intyg om uttagen semester

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

§ 12 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

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

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

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

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

Anmärkning:

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

Partsgemensam kommentar

Syftet med avtal om deltidspensionering

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

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

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

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

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som

med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Mom 2 Ansökan och underrättelse

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

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

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

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

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

Ansökan

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

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör tjänstemannen uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t ex vara att tjänstemannen är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan tjänsteman som ansökt om deltidspensionering. Har tjänstemannen förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

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

tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent (jfr Mom. 4:3). Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningsen bör grundas på en realistisk bedömning och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

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

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på

att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som framgår nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänsteman till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

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

Anpassningsåtgärder

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

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha

ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl a monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

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

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

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

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

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, t ex då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan

situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

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

Mom 3 Förhandling och tvist

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

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

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

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

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

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

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

tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

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

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

Mom 1 Arbetsskyldighet

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

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

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

Mom 2 Skyddsarbete

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

Till skyddsarbete räknas

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

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

Mom 3 Överläggning om visst arbete

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

Mom 4 Olovlig konflikt

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

Mom 5 Uppsägning m m

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

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

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

§ 14 Förhandlingsordning

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

Protokollsanteckning:

Det förutsätts att tjänstemannaklubbarna i företaget respektive särskilt utsedda representanter inom PTK-området kommer överens om ett gemensamt organ (PTK-L). Detta företräder tjänstemännen som den lokala tjänstemannaparten (PTK-L) enligt detta avtal och omställningsavtalet samt som den lokala arbetstagarorganisationen (PTK-L) enligt Lagen om anställningsskydd.

§ 15 Giltighetstid

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

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

Bilaga 1 Arbetstid

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos Arbetsgivare anslutna till IKEM. Avtalet ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Begreppet ”tjänsteman” respektive ”tjänstemannaklubb” i detta avtal innefattar ”arbetsledare” respektive ”arbetsledarklubb”.

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

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

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2–4 gäller inte beträffande:

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

Mom 3

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

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

Anmärkning till Mom 2 och 3:

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

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

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

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

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

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt Mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2–4 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina

arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

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

§ 2 Arbetstidsmått m m

Mom 1 Tillgänglig arbetstid

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

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

Mom 2 Ordinarie arbetstid

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

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

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

Anmärkningar:

1. *För tjänstemän, som följer produktionen för arbetare, gäller följande: Tjänsteman i intermittert tvåskiftsarbete med i genomsnitt 40 timmars effektiv arbetstid per helgfri vecka bör tillgodoräknas betald ledighet i samma omfattning som enligt kollektivavtal utges till underställda arbetare. I den mån sådan ledighet ej utlagts i arbetstidsschema utlägges ledigheten efter samråd mellan tjänstemannen och arbetsgivaren i form av betalda lediga dagar, varvid ska beaktas såväl produktions som tjänstemannens berättigade intressen. För tjänsteman som kommer i åtnjutande av*

ledighetskompensation enligt ovan tas hänsyn härtill vid den lokala lönesättningen.

- 2. Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.*
- 3. Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.*

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

Mom 3 Raster, måltidsuppehåll och pauser

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

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

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

Mom 4 Dygnsvila

Mom 4:1 Huvudregel

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

Mom 4:2 Undantag

1. De lokala parterna kan komma överens om avvikelser från Mom 4:1, under förutsättning att tjänstemannen ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan.

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

Mom 4:3 Avvikelser gällande förläggning av motsvarande ledighet

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

Anmärkning:

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

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

Anmärkning:

Med annat lämpligt skydd avses inte enbart ekonomisk kompensation.

Mom 4:4 Förläggning av motsvarande ledighet till ordinarie arbetstid

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

Mom 5 Nattvila m m

Mom 5:1 Nattarbete

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

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

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

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

Mom 5:2 Nattarbetande

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

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

Anmärkningar:

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

Mom 5:3 Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker

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

Mom 6 Veckovila

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

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

Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslut.

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

Mom 7 Övertid

Mom 7:1

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

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Anmärkning:

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

Mom 7:2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per 12-månadersperiod.

Mom 7:3

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

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

Mom 7:4

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

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

Exempel:

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt Mom 7:2.

Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt Mom 7:2 de fyra övertidstimmarerna som har

kompenaserats genom ledigheten.

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

Anmärkning:

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersatts med kompensationsledighet skall, 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 giltighetstiden för sådan överenskommelse - se § 7 Mom 2.

Mom 7:5

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

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

Mom 7:6

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

Mom 7:7

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte 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 inte beaktas vid beräkning av övertid enligt Mom 7:2 ovan.

§ 3 Jourtid

Mom 1

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

Mom 2

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

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

Mom 3

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

§ 3 a Beredskap

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

Anmärkning:

Beredskapstjänst räknas inte som arbetstid.

§ 4 Anteckning av övertid och jourtid

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

§ 5 Förhandlingsordning

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

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

Frågor angående avvikelse från nattarbetsförbudet samt extra övertidsuttag kan efter central förhandling endast prövas av Arbetstidsnämnden.

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

§ 6 Arbetstidsnämnd

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

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

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

§ 7 Giltighetstid

Mom 1

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

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

Mom 2

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

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

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör. I sista hand kan frågan huruvida avtalet ska bestå eller inte tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

Bilaga 2

Bilaga 2

Gäller endast Ledarna.

Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

Bilaga 3

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid mellan Industri- och KemiGruppen (numera IKEM) och SIF (numera Unionen) respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna.

Mom 1 Förskjuten arbetstid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

Protokollsanteckningar:

- a. *Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.*
 - b. *Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, d v s inom den s k bandbredden.*
3. Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

4. Förskjuten arbetstid ersätts enligt följande:

Kvälls- och nattetid	Ersättning/timme
Från kl 18 till kl 24	$\frac{\text{Månadslönen}}{600}$
Från kl 00 till kl 07	$\frac{\text{Månadslönen}}{400}$
Lördag-söndag	Ersättning/timme
Från lördag kl 07 till söndag kl 24	$\frac{\text{Månadslönen}}{300}$
Helger	Ersättning/timme
Från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och Alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	$\frac{\text{Månadslönen}}{300}$
Från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	$\frac{\text{Månadslönen}}{150}$
Från kl 07 pingstafton till kl 00 dagen efter pingstdagen	
Från kl 00 nationaldagen (natten till den 6 juni) till kl 00 dagen efter nationaldagen (natten till den 7 juni)	

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

6. Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.
7. Någon rätt till ersättning för förskjuten tid föreligger inte om förskjutningen beror på den anställdes önskemål.

Mom 2 Beredskapstjänst

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst. Lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.
3. Ersättning per timme

Beredskapstjänst ersätts med	$\frac{\text{Månadslön}}{1400}$
------------------------------	---------------------------------

Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

Dock gäller följande:

Fredag-söndag	Ersättning/timme
Från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>Månadslönen</u> 900
Från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>Månadslönen</u> 600
Helger	Ersättning/timme
Från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och Alla helgons dag	<u>Månadslönen</u> 900
Från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och Alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>Månadslönen</u> 600
Från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 midsommar- och julafton till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>Månadslönen</u> 350
Från kl 07 pingstafton till kl 00 dagen efter pingstdagen	
Från kl 00 nationaldagen (natten till den 6 juni) till kl 00 dagen efter nationaldagen (natten till den 7 juni)	

Beredskapsersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

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

5. Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skäligen ersättning utges i annan ordning.
6. Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid

Mom 3 Jourtid

1. Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid. De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.
2. Med jourtid avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.
3. Ersättning per timme

Jourtid ersätts med

Månadslön
600

Förskjuten arbetstid, beredskap och jour

Dock gäller följande:

Fredag-söndag	Ersättning/timme
Från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>Månadslönen</u> 400
Från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>Månadslönen</u> 300
Helger	Ersättning/timme
Från kl 18 dagen före till kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och Alla helgons dag	<u>Månadslönen</u> 400
Från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelsfärdsdag och Alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter respektive helger	<u>Månadslönen</u> 300
Från kl 18 skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 07 respektive helger	
Från kl 07 pingstafton till kl 00 dagen efter pingstdagen	<u>Månadslönen</u> 150
Från kl 00 nationaldagen (natten till den 6 juni) till kl 00 dagen efter nationaldagen (natten till den 7 juni)	

Jourtid ersättning utges per pass för lägst åtta timmar.

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

5. Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman.
Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

Bilaga 4 Överenskommelse om ersättning för veckovila

Överenskommelse om ersättning för veckovila mellan Industri- och KemiGruppen (numera IKEM) och SIF (numera Unionen), Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna.

§ 1

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

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

Alternativ 1

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

Alternativ 2

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

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

Gemensamt för båda alternativen

Avbrott i veckovilan respektive betalda lediga dagar beräknas per kalenderår.

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

Ledighet utan lön uttages efter tjänstemannens önskemål.

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

§ 2

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

Bilaga 5 Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning

1 Livsarbetstid - Arbetstidskonto enligt 2010 års avtal

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

- Individuella arbetstidskonton utvecklas för alla tjänstemän.
- Till varje arbetstidskonto avsätts den 31 mars varje år under avtalsperioden ett belopp beräknat på lön och ersättningar för ordinarie arbetstid under föregående avtalsår.

Avsättningen utgör följande:

Procent	Datum	Motsvarande ledighet
2,0	31 mars resp år	4 dagar*

*Se även under punkt 2.

- Avsättning till arbetstidskonto kan uttas som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.
- Tjänsteman bestämmer hur uttag ska ske från arbetstidskonto enligt punkt 3. Väljer tjänstemannen att uttaget ska ske genom betald ledig tid ska ledigheten utläggas efter överenskommelse med arbetsgivaren.
- Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett avtalsår till ett annat. Ledighet som inte uttagits under avtalsåret ersätts med kontant utbetalning. Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något av de tre valen.

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

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. De lokala parterna kan därvid bl a träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning för heltidsanställd tjänsteman om en dag fr o m den 1 maj 1999, ytterligare en dag fr o m den 1 maj 2000 respektive den 31 mars 2001 och för deltidsanställd tjänsteman i proportion härtill. Eventuell förkortning utläggs i hela eller delar av dagar. I dessa överläggningar kan behandlas bl a flexibel arbetstidsförläggning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål.

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

Bilaga 6 Nationaldagen

Överenskommelse om nationaldagen

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

1. I företag där arbetstiden beräknas som timmar per helgfri vecka berättigar heltidsarbete på dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift till två timmars kompensation per år. Vid deltidsarbete eller arbete under delar av året ges kompensation i proportion.
2. I företag som tillämpar kontinuerligt skiftarbete med storhelgsstopp kan arbete bedrivas under nationaldagen under förutsättning att även anställda i denna arbetstidsart ges kompensation enligt p 1 ovan.
3. De lokala parterna överenskommer om hur kompensationen enligt p 1 ovan ska hanteras.

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

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

Tillämpningsregler för Livsarbetstidsmodellen

Arbetstidsförkortning för tjänstemän

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

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

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

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

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

från avtalsperioden 1998 - 2001:

värde: 1,5 % (3 dagar alternativt löneökning om 1,5 %) OBS! Regleras inte i dessa tillämpningsregler men kan regleras genom lokal överenskommelse – se nedan

från avtalsperioden 2001 - 2004:

värde: 1,5 % (enligt Livsarbetstidsmodellen:

kontant ersättning, pensionspremie eller ledig tid (alternativt schablonberäknat till 3 dagar)

från avtalsperioden 2004 - 2007:

värde 0,5 % (enligt Livsarbetstidsmodellen: kontant ersättning,

pensionspremie eller ledig tid (alternativt schablonberäknat till 3 dagar).

Totalt: värde 3,5 % att disponera

Avtalsperioden 2010 – 2011:

Det totala värdet att disponera ligger kvar på samma nivå som under föregående avtalsperiod, d v s 3,5 %.

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

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

Syftet med Livsarbetstidsmodellen är i första hand att

förkorta livsarbetstiden – pensionspremiealternativet alternativt

förkorta årsarbetstiden – betald ledig tid

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

En gång per år gör arbetsgivaren en avsättning till varje tjänstemans arbetstidskonto. Tjänstemannen meddelar arbetsgivaren hur

avsättningen ska disponeras; som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.

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

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

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

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

Industri- och KemiGruppen har träffat överenskommelse med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna om att den ovan beskrivna extra avsättningen om 0,6 % per år i stället kan disponeras

som lönehöjning. Det betyder att lokala parter kan träffa överenskommelse om att hela, eller delar av avsättningen används till att höja tjänstemännens löner. Avsättningen upphör i och med att en sådan överenskommelse träffats och lever i stället vidare som nivåhöjande lön. Lönehöjningar ska fördelas i enlighet med de lönesättningsprinciper som anges i respektive löneavtal. Då den framtida avsättningen upphör om lokala parterna enas om att disponera avsättningen som lönehöjning är det viktigt att sådana överenskommelser blir noggrant dokumenterade.

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

- 1. Överenskommelse om arbetstidsförkortning,*
- 2. Överenskommelse om nationaldagen, och*
- 3. Överenskommelse om extra avsättning till Livsarbetstidsmodellen (tjänstemännens "kompensation" med anledning av att premien till avtalspension till IF Metall höjts). (Se punkt 6 nedan.)*

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

Stockholm i juni 2010

Industri- och Kemi Gruppen

Unionen

Sveriges Ingenjörer/

Naturvetarna

Ledarna

Livsarbetsstid – Tjänstemän

Aktuella tidpunkter

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

Anmärkning:

Siffrorna inom parentes anger hänvisning till avsnitt i tillämpningsreglerna.

Tillämpningsregler för Livsarbetstidsmodellen

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

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

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

Anmärkning:

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

1. Individuella arbetstidskonton

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

2. Avsättning, underlag m m

Huvudregeln enligt avtalet är att avsättningen till arbetstidskontot sker per avtalsår, d v s den 31 mars.

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

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

Observera dessutom att det till detta kan komma den extra avsättningen (avseende ”kompensationen”) om ytterligare 0,6 % per år. Om de lokala

parterna inte överenskommit om att disponera denna extra avsättning på annat sätt, så ska den tillföras Livsarbetstidsmodellen och kan då uttas som antingen **kontant ersättning eller pensionspremie. (Se punkt 6 nedan.)**

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

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

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

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

I beräkningsunderlaget **ingår inte**:

- sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen
- övertidsersättning
- inställelseersättning
- särskilt tillägg vid övertidsarbete under veckoslut
- beredskapsersättning och jourtidsersättning
- restidsersättning
- semesterlön och semesterersättning
- föräldraledighetstillägg
- förslagsersättning
- traktamenten och kostnadsersättningar
- engångsbelopp i form av tantiem, gratifikation eller årsbonus som inte

har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats

- avsättningen till arbetstidskonto

3. Uppgift till tjänstemannen

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

4. Val av alternativ

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

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

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

4.1 Betald ledig tid

Förhållandet avsättning – betald ledig tid

Väljer tjänstemannen betald ledig tid, ges ledighet enligt följande:

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

Intjänandeperiod	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/4 2010 – 31/3 2011	2,0 (alt. 3,5 %)	1/4 2011- 31/3 2012	4 (alt. 7 dagar)

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

Intjänandeperiod	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/1 2010 – 31/12 2010	2,0 (alt. 3,5 %)	1/1 2011- 31/12 2011	4 (alt. 7 dagar)

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

I ovanstående tabeller ingår inte i de 2 % de tre dagar, alternativt 1,5 % som ingick i arbetstidsförkortningen för perioden 1998–2001 (se ingressen till dessa föreskrifter). I inom parentes angivet alternativ har dock detta värde inkluderats.

Observera dessutom att värdet av nationaldagen (0,125 %) och den extra avsättningen om 0,6 % också kan tillkomma (se rubrikerna 5 och 6 nedan).

Anmärkning:

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

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

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

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

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

Förläggning av betald ledig tid

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

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

Om den alternativa modellen (timberäkning) för beräkning av betald ledig tid används, har tjänstemannen dock rätt att, efter överenskommelse, spara eventuell överskjutande tid som kan uppstå genom att ledigheten tas i form av hela lediga dagar/skift/arbetspass. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till ytterligare en dag/skift/arbetspass.

4.2 Pensionspremie

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

- *få högre pension eller*
- *gå i pension tidigare.*

Överenskommelse om pensionspremiealternativet finns på sid. 121.

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

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

Arbetsgivaren tar kontakt med Collectum AB, 103 73 Stockholm, tel 08-441 98 30, e-post lpavtal@collectum.se (första bokstaven är litet L) och hänvisar till administrationsavtalet på sid. 125–129 mellan Collectum AB och Industri- och KemiGruppen.

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

Anmärkningar:

- 1. Ytterligare bestämmelser rörande reglerna för pensionspremie framgår av administrationsavtal på sid. 125–127.*
- 2. De lokala parterna kan överenskomma om att utse särskild förvaltare för avsättningen till pensionspremie. Administrationsavtalet gäller inte i sådant fall.*
- 3. Collectum AB skickar faktura när företaget sänder in uppgifter om personnummer, namn och belopp. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter den månad då fakturan utställts. Se § 3 i administrationsavtalet, sid. 123–127.*

4.3 Kontant ersättning

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

Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val. Till tjänstemän som slutar sin anställning utbetalas avsättningen kontant senast en månad efter det att anställningen upphört. Avsättningen kan

efter anmälan från tjänstemannen senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie.

5 Nationaldagsfrågan

2007 års överenskommelse med Unionen, Sveriges

Ingenjörer/Naturvetarna samt Ledarna innebar även att den s k nationaldagsfrågan fick sin lösning. Denna överenskommelse ska fortsätta att tillämpas även under avtalsperioden 2010 – 2011.

*Heltidsanställda tjänstemän som arbetar dagtid, i intermittent tvåskift respektive intermittent treskift, är berättigade till **två timmars kompensation** varje år p g a att nationaldagen har blivit allmän helgdag i stället för annandag pingst. Kompensationen ska proportioneras vid deltidarbete.*

De lokala parterna ska komma överens om hur kompensationen ska hanteras. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ska värdet av denna uppgörelse tillföras respektive livsarbetstidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning. I företag där pensionspremie är huvudalternativ så ska det tillämpas. Kompensationen ska då sättas värdet 0,125 %.

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

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

De centrala parterna är överens om, enligt protokoll från den 29 maj 2018, att den extra avsättningen om 0,6 % inom ramen för Livsarbetstidsmodellen från och med den 1 september 2018 upphör att gälla och att motsvarande avsättningsnivå om 0,6 % då läggs till avsättningen till den kollektivavtalade deltidspensionen, som regleras i § 12 Allmänna villkor.

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

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

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

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

Exempel

ARBETSTIDSKONTO

Tjänstemannens namn

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

Följande avsättningar har gjorts:

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

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

..... den

.....

(För företaget)

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

.....)

Jag vill utnyttja avsättningen på arbetstidskontot

☐ som betald ledig tid

☐ som pensionspremie

☐ som kontant ersättning

..... den

.....

Tjänstemannens underskrift

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

Överenskommelse

angående pensionspremiealternativet vid tillämpning av reglerna om livsarbetsstid

§ 1 Bestämmelser för pensionspremie

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

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

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

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

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

§ 2 Uttag av pension

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

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

§ 3 Värdebesked

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

§ 4 Giltighetstid

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

Stockholm 2002-03-08

Industri- och KemiGruppen

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Överenskommelsen har anpassats till gällande ITP-regler och respektive förbundsnamn.

Administrationsavtal

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

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

§ 1

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

§ 2

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

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

§ 3

Arbetsgivaren betalar LP-premier till FLKAB mot faktura. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter fakturan utställts. Om den 15:e infaller en helgdag förfaller fakturan till betalning närmast påföljande vardag. Betalas fakturan efter detta datum så kommer FLKAB att debitera arbetsgivaren dröjsmålsränta enligt räntelagen. Betalas inte fakturan trots två påminnelser så kommer fördelade LP-premier att återkallas från försäkringsgivarna samt att FLKAB kommer att debitera arbetsgivaren en administrationsavgift om för närvarande 1 000 SEK.

§ 4

Rapportering till FLKAB ska vara i format enligt bilaga 1.

§ 5

FLKAB:s administrationsavgift framgår av bilaga 2.

§ 6

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

§ 7

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

§ 8

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

§ 9

Detta avtal gäller tills vidare med ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om en enskild arbetsgivare ej erlagt premie för fördelade premier vid uppsägningstillfället kommer dessa premier att återhämtas

från försäkringsgivarna. Om premie för anställd inte kunnat fördelas vid avtalets utlöpningsstidpunkt kommer denna att återbetalas till arbetsgivaren.

§ 10

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

§ 11

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

§ 12

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

Stockholm den 12 mars 2002

**FÖRENADE LIV KOLLEKTIV
AVTALSFÖRSÄKRING AB**

**ALMEGA INDUSTRI OCH
KEMIFÖRBUNDET**

Carl Julin / Jan Collberg

Kerstin Brodowsky

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET
Gunnar Göthberg

LIVSMEDELSFÖRETAGEN
Sven-Ingvär Larsson

Anmärkning:

Avtalet överläts till Collectum AB 2003-01-01. ALMEGA Industri och Kemiförbundet har namnändrats till Industri- och KemiGruppen. Sif har ändrats till Unionen och CF till Sveriges Ingenjörer.

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

Format för informationslämnande

Arbetsgivaren ska till Collectum AB rapportera

1. *Personnummer*
2. *Den anställdes namn*
3. *Premie*

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

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

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

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

Exempel på Excelfil

5505055555 Andersson Anders 10543

4404044444 Andersson Anna-Britta 1743

6606066666 Olsson Olle 4475

Exempel på semikolonseparerad fil

505055555;Andersson Anders;10543 4404044444;Andersson Anna-Britta;1743 6606066666;Olsson Olle;4475

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

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

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

Bilaga 2 Administrationsavgift LP-premier

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

Bilaga 7 Anställning av postdoktor och doktorand

Postdoktoranställning

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning:

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

Postdoktoranställning

Vid anställning som postdoktor ska underrättelse lämnas om detta till den fackliga organisationen. Där tjänstemannaklubb saknas avses med facklig organisation följande:

- För Unionens del aktuellt regionkontor.
- För Ledarna, Naturvetarna eller Sveriges Ingenjörers del respektive förbunds kontor.

Doktorandanställning

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

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

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

- En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år.
- Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildningen på forskarnivå på heltid under fyra år.

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

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

Doktorand

Med doktorand avses även så kallad industridoktorand.

Avtal om lokal lönebildning

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

IKEM och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna är överens om följande avtal för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m fl i företag som är med i IKEM.

§ 1 Gemensamma utgångspunkter

Lönebildningen är en viktig del i företagets belöningsystem för att stimulera de anställda till goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat. Därigenom bidrar lönebildningen till ökad konkurrenskraft, produktivitet, effektivitet och lönsamhet vilket skapar förutsättningar för akademikernas löneutveckling i företaget.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé, ekonomi, produktivitetsutveckling, uppfyllelse av uppsatta individuella och övergripande mål samt relevanta omvärldsförhållanden. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Avtalets inriktning är att skapa en process där insatser, kompetens och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå och acceptera.

§ 2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

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

initiativförmåga, idériakedom m m Den individuella lönen ska även sättas med hänsyn till tjänstemannens resultat och målpuppfyllelse.

Lönesättningen bygger på en dialog mellan chef och medarbetare om utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, kompetens och prestation. Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar kräver ständigt ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen därmed bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen. Utveckling av företagets arbetsorganisation medför krav på flexibilitet, delegering av ansvar och befogenheter samt ökad kompetens. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling.

§ 3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

Mom 1

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper om förutsättningarna för lönebildningen finns. Målet med detta avtal är helt lokal lönebildning varför lokala parter utifrån avtalet bör träffa överenskommelse om löneprocessen avseende hela avtalsperioden. Detta förutsätter att de lokala parterna planerar hur löneprocessen ska genomföras vad gäller t ex tidplan för måldialog, lönesamtal och datum för lönerevision. Häri ingår att årligen analysera den övergripande lönestrukturen vid företaget. Lokala parter behöver även vara överens om hur tillämpningen av löneprocessen ska utvärderas, vilka kriterier som ska gälla för lönesättning och hur löneökningar bestäms.

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Mom 2

Förutsättningar för lönerevision

Lokala parter bör inledningsvis, utifrån företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtpotentialer, relevanta omvärldsförhållanden och andra faktorer som påverkar företagets löner, diskutera förutsättningarna för

årets lönerevision. En samsyn kring förutsättningarna underlättar för parterna att senare kunna enas i förhandling om lönerevision.

Analys av lönestrukturen

I samband med den årliga lönerevisionen genomför de lokala parterna en analys av lönestrukturen i syfte att uppnå önskad lönestruktur. Analysen av befintlig lönestruktur bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar och den kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Analysen av lönestrukturen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna utgår från hur lönestrukturen ska stödja verksamhetsmålen.

Mom 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 skriftligt.

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 ska bland annat 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 lön och löneutveckling
- lönesättande chefs motivering till föreslagen löneökning
- vad medarbetaren ska göra för att påverka sin löneutveckling.

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

Mom 4

Arbetsgivaren överlämnar förslag till akademikerföreningen med nya individuella löner för föreningens medlemmar. Samtidigt redovisas hur förslaget påverkar lönestrukturen på företaget samt vid behov hur lönesättande chefer beaktat lönepåverkande faktorer som:

- höjda krav i arbetet
- kompetensutveckling
- ökad erfarenhet
- personlig målpuppfyllelse
- individuella prestationer
- engagemang.

Akademikerföreningen och arbetsgivaren diskuterar förslaget. Om begäran om förhandling inte framställs inom två veckor efter att samtliga medlemmar i Sveriges Ingenjörer m fl har fått besked om ny lön, fastställer arbetsgivaren lönerna.

Utgångspunkten är att alla anställda genom sina arbetsuppgifter och uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och tillväxt. Därmed bör alla anställda i princip få löneökning. Om en medlem i Sveriges Ingenjörer m fl inte skulle erhålla någon löneökning,

Avtal om lokal lönebildning

eller enbart erhålla en ringa löneökning, ska överläggning ske om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna.

Vid behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder ska en plan med syfte att åstadkomma en förändring bestämmas. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid tidpunkt som överenskommes.

Saknas akademikerförening vid företaget lämnas löneförslag till och sker överläggning med den enskilde akademikern.

Mom 5

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet att uppnå enighet föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter. Sådan rådgivande lönekonsultation ska, om inte centrala parter kommit överens om annat, genomföras senast 1 månad från central parts begäran.

Anmärkning:

Om lokala parter inte kommer överens om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjning under hela avtalsperioden om 6,0 %.

Anmärkning:

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden gett en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 6,0 %.

Om så ej skett ska mellanskillnaden mellan 6,0 % och summan av de löneökningar som lagts ut under avtalsperiodens lönerevisioner tillföras den sista lönerevisionen och fördelas i en lönerevision i enlighet med principerna i detta avtal den 1 april 2019.

Lönerevisionsdatum för avtalsperioden är den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

§ 4 Förhandlingsordning

Mom 1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Mom 2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av tre representanter för IKEM och tre representanter för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna. En av representanterna för IKEM ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna vice ordförande.

§ 5 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2020.

IKEM och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med Industriavtalet av den 21 juni 2011.

Kompetensutveckling i företagen

Ledarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Förutsättningar

Den allt hårdare internationella konkurrensen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb produktionsutveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Övergång från regelstyrning till målstyrning och kvalitetssäkring ställer krav på förändrad arbetsorganisation.

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

Behov

Alla anställda bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter. Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och 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.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och 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 anställdes engagemang, reflektioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomma åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Samverkan

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

Formerna för dialog med de anställda, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser bör diskuteras och träffas överenskommelse om mellan de lokala parterna.

Lönebildningen

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

Utvecklingsavtalet

1982-04-15

Förhandlingsprotokoll

Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK

Parter Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)

Lokal Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i Stockholm

Närvarande Curt Nicolin (ordförande), Olof Ljunggren, Lars-Gunnar Albåge, Lennart Grafström (vid protokollet) och Jan-Peder Nordstedt

för LO Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström och Bosse Bergnéhr

för PTK Ingvar Seregard, Sten-Olof Heldt och Stig Ahlin

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

§ 2 Förbundsantaganden

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden. Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å ömse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat

överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

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

Protokollsanteckning:

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

§ 3

Entreprenader

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

§ 4

Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning. Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

§ 5

Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten av en vidgad och förnyad förslagsverksamhet. Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

Anmärkning 1985-09-09:

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

§ 6

Vidareutveckling av avtalet

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

Anmärkning

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

Vid protokollet Justeras

Lennart Grafström

Curt Nicolin

Olof Ljunggren

Lars-Gunnar Albåge

Jan-Peder Norstedt

Gunnar Nilsson

Stig Malm

Harry Fjällström

Bosse Bergnéhr

Ingvar Seregard

Sten-Olof Heldt

Stig Ahlin.

Gemensamma värderingar

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

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

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

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

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

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

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

Utvecklingsavtalet

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

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

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

Allmänna bestämmelser

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

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

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

Kommentar:

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

Anmärkning:

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

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

Företagets utveckling

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1 Flera mål

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

Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall

arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2 Utvecklingsområden

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

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

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

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1 Allmän inriktning

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

Kommentar:

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

Mom 2 Utvecklande arbetsformer

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

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

Mom 3 Förändring av arbetsorganisationen

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

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

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 4

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

Mom 5 Information, erfarenheter och idéer

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

Utvecklingsavtalet

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör – enskilt och i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar:

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

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

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1 Allmän inriktning

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

Mom 2 Engagerande arbete

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

Mom 3 Viktigare förändring

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

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga

konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4 Utbildning och information

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

Kommentar: Om information se § 3 Mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1 Allmän inriktning

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

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2 Planering och framtidsbedömning

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

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

Mom 3 Information och resultatuppföljning

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

Mom 4 Utbildning

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

Kommentar:

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

Mom 5 Energihushållning

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

Medbestämmandets former

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom 1 Lokalt ansvar

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

Mom 2 Delegering till de direkt berörda

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

§ 7 Förhandling mellan parterna

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

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1 Lokal överenskommelse

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

MBL-förhandling

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

Linjeförhandling

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

Partssammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

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

Mom 2 Projektmedverkan

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

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan

ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till Mom 1 och 2:

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

Mom 3 Rådrum

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

Mom 4 Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmande fråga till förhandling enligt MBL.

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

Kommentar:

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

§ 9 Mindre företag

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

Kommentar:

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal

Utvecklingsavtalet

arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till §§ 6–9:

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

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

§ 10 Facklig information på betald tid

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

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

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

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1 Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om

koncernen – inklusive verksamhet utom landet – lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2 Förhandlingar

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

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

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

Mom 3 Fackligt kontaktarbete

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

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

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

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

Kommentar till Mom 3:

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

Kommentar till § 11:

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom 1 Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2 Arbetstagarkonsult

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

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

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

Kommentar:

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

Mom 3 Beslut om konsult

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

Mom 4 Kompetens

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

Mom 5 Jäv

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

Mom 6 Information från företagsledningen

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

Mom 7 Fackliga företrädare

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

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

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

Mom 8 Sekretess

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

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

Kommentar:

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

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarkonsulter.

Främjande av utvecklingsarbetet

§ 13 Arbetslivsforskning

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

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

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

Utvecklingsavtalet

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

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

Protokollsanteckning:

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

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

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

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor.

Rådets uppgifter är:

- att följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet
- att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal
- att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till Rådet
- att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen

att följa svensk och internationell utveckling på området

att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning.

Rådet består av tolv ledamöter varav sex från arbetsgivarsidan och sex från arbetstagsidan jämte lika antal suppleanter.

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

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

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

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

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

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

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

Förhandlingsordning m m

§ 16 Förhandlingsordning

Mom 1 Medbestämmandeförhandling

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

Utvecklingsavtalet

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

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

Mom 2 Tvister om avtalet

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

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

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

Mom 3

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

Mom 4

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

Mom 5 Gemensamt uppträdande

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

§ 17 Giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid

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

§ 18 Förslagsverksamhet

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

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

§ 1 Samförstånd till undvikande av tvist ¹

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

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

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

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

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

§ 2 Fredsplikt

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

Anmärkning:

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

§ 3 Förhandlingsskyldighet

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

Anmärkning:

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

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

Anmärkning:

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

Tjänstemän som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas

inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter var till yrkandet hänför sig och senast två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristerna för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

§ 4 Förhandlingar på lokal och central nivå

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

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

§ 5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

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

Anmärkning:

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

§ 6 Begäran om lokal förhandling

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

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

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten

fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses haft kännedom om den eller de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

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

Anmärkning:

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

§ 7 Begäran om central förhandling

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

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

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

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

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

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

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

§ 9 Förhandlingsprotokoll

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

§ 10 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göra i förhandlingsprotokollet.

§ 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

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

§ 12 Väckande av talan

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

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

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

§ 13 Övrigt

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

§ 14 Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan IKEM, Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals upphörande.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Övergångsregler avseende avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal -

§ 3 Förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK 2015-07-02.

Konkurrensklausul i ett anställningsavtal där överenskommelsen om konkurrensklausul träffats före den 1 december 2015 ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks. Konkurrensklausuler som överenskommits den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal för förbund som antagit avtalet.

För förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse är parterna överens om att det kollektivavtalet har efterverkan till dess att det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler den 1 december 2015 trätt i kraft genom antagande på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den 1 december 2015.

I fråga om forum och processuella regler gäller följande. I tvist gällande konkurrensklausul som överenskommits före den 1 december 2015 tillämpas de regler för förhandlingar och slutlig prövning som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen om konkurrensklausul träffades. För parter som varit bundna av 1969 års överenskommelse gäller emellertid att skiljeförfarande ska ske enligt de nya skiljedomsreglerna under C för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett efter den 1 december 2015. I samtliga tvister gällande konkurrensklausul som överenskommits den 1 december 2015 eller senare tillämpas de nya skiljedomsreglerna under C för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister, för förbund som antagit det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK med partsgemensamma kommentarer

Parterna är överens om att det i samtliga typer av företag kan finnas företagshemligheter som är av stor betydelse för verksamheten. Utvecklingen går mot att företagshemligheter får större betydelse i konkurrenshänseende.

Det är av vikt för företagen och deras anställda att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte används i konkurrerande verksamhet. Detta gäller särskilt, när företagshemligheterna inte kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden.

För vissa företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för företagshemligheter. I vissa fall anser sig dock ett företag behöva kräva lojalitet och tystnadsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande genom en konkurrensklausul.

Det är samtidigt viktigt att värna om den fria konkurrensen i näringslivet, samt att möjliggöra för enskilda individer att kunna utnyttja sina yrkeskunskaper och sitt personliga kunnande på hela arbetsmarknaden. En god rörlighet på arbetsmarknaden är viktig för både arbetsgivare och arbetstagare. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska därför ske efter prövning av behovet i det enskilda fallet och parterna är medvetna om att gällande rätt innebär en restriktiv hållning till konkurrensklausuler.

Anmärkning 1:

Begreppet företagshemligheter används i samma betydelse som begreppet i dag har i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter. Eventuella lagändringar ska inte innebära att avtalets begrepp ändras.

Anmärkning 2:

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

Anmärkning 3:

I de fall skriftligt besked föreskrivs ska det förstås som en ordningsregel och inte ett formkrav.

Kommentar

Användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal har sedan 1969 reglerats i överenskommelsen mellan SAF och SIF/SALF/CF angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i så kallade konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal hade förhållandena i industrin som utgångspunkt vilket gjorde att tillämpningsområdet framför allt gällde uppgifter om teknisk utveckling. Under lång tid har det funnits behov av en förändrad reglering. I första hand gällde förändringsbehovet tillämpningsområdet som i 1969 års överenskommelse var alltför snävt eftersom det i princip kan finnas behov av skydd mot konkurrens i alla typer av verksamhet.

Mot den bakgrunden knyts tillämpningsområdet i det nya avtalet till begreppet företagshemligheter. Det ligger i såväl företagens som arbetstagarnas intresse att konkurrensklausuler kan användas för att skydda företagshemligheter. Det behovet och intresset gäller i alla olika typer av privat näringsverksamhet.

Företagshemligheter kan finnas i alla typer av verksamheter.

Utvidgningen av tillämpningsområdet för konkurrensklausuler innebär emellertid inte ett förändrat synsätt i frågan om att konkurrensklausuler ska användas restriktivt. Avtalet ska alltså inte uppfattas på det sättet att en vid personkrets inom ett företag bör ha en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Som vi återkommer till ska företagets behov av skydd bedömas i förhållande till den enskilda arbetstagaren när man överväger att införa en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Det krävs naturligtvis att arbetsgivaren och

arbetstagaren kommer överens om en konkurrensklausul för att en sådan ska gälla i det enskilda anställningsförhållandet.

Eftersom förändringen av tillämpningsområdet är en väsentlig fråga och då den förändringen aktualiserat ett behov av bestämmelser som definierar den nyss nämnda personkretsen, är parterna överens om att det nya avtalet inte ska tolkas enbart som en ändring av 1969 års överenskommelse, utan att tolkning och tillämpning ska ske med utgångs- punkten att detta avtal är ett nytt kollektivavtal.

1 Tillämpningsområde

- 1.1 Detta avtal är tillämpligt för medlemmar av arbetsgivarorganisationer som antagit avtalet, samt för medlemmar av tjänstemannaorganisationer som antagit avtalet. Avtalet är även tillämpligt för utanförstående arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet.

Kommentar till 1.1

En av parternas avsikter med det nya avtalet har varit att uppnå en enhetlig tillämpning rörande såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare, samt rörande arbetstagare som är organiserade i arbetstagarorganisation som inte är part i kollektivavtal som är tillämpligt på anställningen. Som en samlingsbeteckning för arbetstagare som inte är bundna av avtalet genom sitt medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation, enligt ovan, används begreppet utanförstående.

- 1.2 Detta avtal är tillämpligt på sådana konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär

ett förbud mot att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet.

Parterna är medvetna om att det förekommer andra typer av avtal som syftar till att ge arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet och är ense om att detta avtal inte har tillämpning på andra typer av avtal än de som anges i första stycket.

Kommentar till 1.2

Avtalets tillämpningsområde har i bestämmelsen begränsats till konkurrensklausuler som utgör en del av anställningsavtal, enligt närmare angivna kriterier. Avtalet reglerar således enbart konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär på visst sätt utformat förbud att bedriva eller på annat sätt delta i konkurrerande verksamhet när förbudet är sanktionerat på det sätt som föreskrivs i avtalet. Det avgörande är emellertid att avtalet enbart är tillämpligt vad avser förbud att konkurrera med arbetsgivaren efter anställningen, det vill säga en förlängning av det konkurrensförbud som ligger i lojalitetsplikten enligt anställningsavtalet.

Det förekommer andra typer av avtal som delvis syftar till att ge arbetsgivaren skydd mot vad som kan uppfattas som illojala beteenden. Det kan till exempel vara fråga om förbud att värva den tidigare arbetsgivarens anställda och kunder eller avtal som tillåter konkurrens men som ålägger den tidigare arbetstagaren att under viss tid ersätta den tidigare arbetsgivaren med en del av inkomsten/vinsten från den del av verksamheten som riktar sig till den tidigare arbetsgivarens kunder. Sådana enskilda avtal ska, till exempel vad gäller skäligheten, inte bedömas enligt detta avtal utan enligt allmänna avtalsrättsliga principer.

- 1.3 Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagna från avtalets tillämpning.

Kommentar till 1.3

Arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning ska inte omfattas av detta avtal. Tillämpningsområdet har därför begränsats enligt samma formulering som 1 § lagen om anställningsskydd vad avser arbetstagare i företagsledande ställning. Tillämpningen av undantaget kan således ske enligt den etablerade rättspraxis som finns

2. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal

- 2.1 Som förutsättning för att avtala om en konkurrensklausul med en arbetstagare gäller att det i arbetsgivarens verksamhet finns företagshemligheter samt att
- det föreligger en risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheterna skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet och att
 - arbetstagaren i anställningen har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.

Konkurrensklausuler ska alltså användas restriktivt och inte för arbetstagare som inte själva har kunskap och förmåga att använda företagshemligheterna. Någon begränsning föreligger inte i förhållande till en specifik yrkeskategori i och för sig, utan en bedömning av behov och skälighet ska göras i det enskilda fallet.

En konkurrensklausul kan normalt inte träffas med en arbetstagare vars anställning gäller för viss tid.

Anmärkning:

Parterna är överens om att det i undantagsfall kan vara befogat med en konkurrensklausul även i anställning för viss tid, till exempel för anställda som fortsätter att vara anställda efter att de har fyllt 67 år. En annan situation där det kan vara befogat är för anställda med särskilda expertkunskaper och där alternativet till en visstidsanställning kan vara ett uppdragsavtal, i vilket regler om konkurrensförbud kan gälla. I de fall ett avtal om visstidsanställning innehåller en konkurrensklausul, skaregeln om att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om en anställning upphör efter uppsägning på grund av arbetsbrist inte tillämpas i det fallet att visstidsanställningen upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

Kommentar till 2.1

Som en förutsättning för att avtala om en konkurrensklausul med en arbetstagare gäller att det i arbetsgivarens verksamhet finns företagshemligheter.

Begreppet företagshemligheter har samma innebörd som i lagen om skydd för företagshemligheter. Begreppet omfattar sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom.

Informationen kan vara både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form och enskilda personers kännedom om uppgifter, kunskaper och vetande även om dessa inte har dokumenterats på något särskilt sätt. Informationen ska röra affärs eller driftförhållanden i verksamheten och kan röra tekniska och kommersiella förhållanden men också information om affärshändelser av mer allmänt slag, till exempel marknadsundersökningar, marknadsplanering, kundregister, prissättningskalkyler och planer rörande reklamkampanjer.

Principen är att en företagshemlighet kan vara all slags information i verksamheten som en arbetstagare med adekvat utbildning kan omsätta i praktiskt resultat till skada i konkurrenshänseende. För att information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse ska kunna vara en företagshemlighet krävs också att näringsidkaren håller informationen hemlig. Begreppet hemlig innebär inte att det krävs fysiskt skydd eller motsvarande utan bedömningen sker med beaktande av samtliga omständigheter. Informationen ska betraktas som hemlig om det är klart att företaget sett till att den inte är tillgänglig för vem som helst som kan ha ett intresse av att ta del av den. Det får inte vara information som är allmänt känd.

Slutligen måste informationen ha ett värde för att kunna utgöra en företagshemlighet. Det fordras alltså att det medför skada eller risk för skada om informationen röjs.

Som nyss beskrivits måste det finnas företagshemligheter i verksamheten för att arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna komma överens om en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Som en ytterligare förutsättning i det enskilda fallet gäller att arbetstagaren har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter i anställningen samt dessutom att arbetstagaren själv kan utnyttja företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende. Det krävs inte att arbetsgivaren kan visa konkret risk i förhållande till den enskilde arbetstagaren, det vill säga man måste inte visa eller göra sannolikt att arbetstagaren verkligen kommer att använda företagshemligheterna till skada för den tidigare arbetsgivaren.

En arbetstagare inom ett företag som inte har relevant utbildning eller erfarenhet inom ett visst område ska således inte bindas av en konkurrensklausul enbart av den anledningen att han eller hon skulle kunna komma över företagshemligheter. Om en sådan arbetstagare exempelvis olovligen skulle skaffa sig tillgång till företagshemligheter för att sälja till en konkurrent, aktualiseras en tillämpning av lojalitetsplikten i anställningen samt bestämmelserna i lagen om skydd för företagshemligheter. Arbetsgivarens möjligheter till rättsliga åtgärder i en sådan situation är därför att åberopa brott mot lojalitetsplikten i det enskilda anställningsavtalet eller brott mot lagen om skydd för företagshemligheter. Konkurrensklausuler ska alltså inte användas för att skydda verksamheten mot sådana obehöriga angrepp på företagshemligheter som täcks av lojalitetsplikten i det enskilda anställningsavtalet eller lagen om skydd för företagshemligheter.

En konkurrensklausul kan normalt inte komma i fråga för visstidsanställningar. Men i vissa undantagssituationer kan det vara

motiverat. I anmärkningen anges exempel på situationer då en konkurrensklausul kan vara befogad i ett anställningsavtal för viss tid. Den ena är fallet att en arbetstagare fortsätter att vara anställd efter det att han eller hon fyllt 67 år. Parterna är överens om att det finns anledning att se positivt på att tjänstemän kommer överens med sin arbetsgivare om att fortsätta arbeta även efter 67 års ålder. Många gånger sker en fortsatt anställning i form av successiva visstidsanställningar eftersom bägge parter vill undvika den situationen att arbetsgivaren tvingas säga upp en arbetstagare som arbetat i företaget mycket länge till exempel på grund av bristande prestationsförmåga. Om det handlar om en arbetstagare som innehaft en utpräglad förtroendeposition är det möjligt att arbetsgivaren inte vill utsätta sig för risken att vara utan konkurrensklausul och därför väljer att inte låta arbetstagaren fortsätta att vara anställd genom en visstidsanställning. I en sådan situation kan det vara befogad att låta även en visstidsanställning omfattas av en konkurrensklausul.

Den andra situationen som parterna diskuterat är då en expert på hög nivå anlitas för ett uppdrag under en begränsad tid, exempelvis för ett forskningsuppdrag. Ett sådant uppdrag kan utföras antingen som ett konsultuppdrag, det vill säga ett uppdrag som inte regleras som en anställning, eller inom ramen för en visstidsanställning. I det första fallet kan uppdragsavtalet innehålla regler om ett på visst sätt utformat konkurrensförbud. Det framstår då som helt omotiverat om arbetsgivaren inte på motsvarande sätt kan skydda sig i konkurrenshänseende i det fallet att det i stället blir fråga om en visstidsanställning. Vidare kan en tidigare ägare och företagsledare arbeta kvar efter en överlåtelse av rörelsen, vilket ofta sker i form av en visstidsanställning. Även i det fallet kan helt omotiverade verkningar uppstå om det inte vore möjligt att låta en konkurrensklausul ingå i ett visstidsanställningsavtal. Om konkurrensförbudet tas in i avtalet om aktieöverlåtelse är det tillåtet och det bör således vara tillåtet också att ta in motsvarande förbud i avtalet om visstidsanställning.

Som framgår finns alltså undantagsfall där det är befogat med konkurrensklausuler inom ramen för en visstidsanställning. I de fall den möjligheten utnyttjas är parterna överens om följande. Regeln att en konkurrensklausul inte kan göras gällande vid arbetsbrist ska inte tillämpas när en visstidsanställning upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

Huvudregeln är dock att konkurrensklausuler i normalfallet inte bör komma ifråga för visstidsanställningar.

3 Intresseavvägning

Vid bedömning i enskilt fall kring lämpligheten och skäligheten i att ta in en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska arbetsgivarens intresse av att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte komma till användning utanför densamma vägas mot arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sina kunskaper och sin förmåga och den olägenhet som en konkurrensklausul därmed innebär. I intresseavvägningen ska beaktas arbetsgivarens verksamhetsområde och bransch samt arbetstagarens arbetsuppgifter, utbildning och erfarenhet, ansvarsområde, ställning, med mera.

Kommentar till 3

I bestämmelsen beskrivs den intresseavvägning som ska ske när det gäller frågan om att införa en konkurrensklausul i ett enskilt anställningsavtal. Det ligger i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse att bedömningen görs noggrant. Rättsläget är sådant att bedömningen ska ske restriktivt.

4

Tillämpningsundantag

4.1

Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört på grund av att arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet på grund av arbetsbrist, att arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet enligt 39 § anställningsskyddslagen, eller att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren med verkan att arbetstagaren haft grundad anledning att frånträda anställningen.

Kommentar till 4.1

Förutom att en konkurrensklausul inte kan göras gällande när anställningen upphör efter uppsägning på grund av arbetsbrist, har det i avtalet klargjorts att en konkurrensklausul inte kan göras gällande i en situation då arbetsgivaren väljer att upplösa anställningsförhållandet enligt

39 § lagen om anställningsskydd. Det innebär att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om arbetsgivaren väljer att upplösa anställningsförhållandet efter en dom där en uppsägning på grund av personliga skäl eller ett avskedande ogiltigförklarats. I avskedandefallet fordras naturligtvis att domstolen funnit att avskedandet skett utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. En motsatt reglering skulle innebära att arbetsgivaren skulle kunna skilja arbetstagaren från anställningen av vilket skäl som helst och ändå hävda konkurrensförbudet. Det skulle stå i strid mot principerna för konkurrensklausuler.

Syftet med en konkurrensklausul är att skydda arbetsgivaren mot att arbetstagaren väljer att lämna verksamheten för att bedriva verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren. Om arbetsgivaren själv väljer att upplösa anställningsförhållandet utan att det beror på arbetstagarens kontraktsbrott föreligger inte det skyddsintresset. Inte heller kan konkurrensklausulen göras gällande i en situation när arbetstagaren

korrekt frånträder anställningen på grund av arbetsgivarens grova avtalsbrott enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

Att arbetsgivaren inte kan kräva att arbetstagaren iakttar ett konkurrensförbud när arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet och det inte beror på att arbetstagaren brutit mot anställningsavtalet följer av allmänna avtalsrättsliga principer och rimlighetsöverväganden.

Detsamma gäller när arbetsgivaren så grovt brutit mot anställningsavtalet att arbetstagaren har rätt att frånträda anställningen. Det är en parallell till att arbetsgivaren helt eller delvis kan dra in ersättningen, efter ett hörande av berörda organisationer, när arbetstagaren gett arbetsgivaren grundad anledning att verkställa ett avsked (se kommentaren till 5.2.5). Att grova avtalsbrott som endera parten kan göra sig skyldig till får nu angivna konsekvenser följer av allmänna avtalsrättsliga principer och rimlighetsöverväganden.

- 4.2 Konkurrensklausul för arbetstagare som vid anställningstillfället är nyutexaminerad bör utformas på så vis att klausulen inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället, såvida inte särskilda skäl talar för annat.

Kommentar till 4.2

Tidigare referens till ålder i en situation med nyutexaminerad arbetstagare har bytts ut mot en konstruktion enligt vilken en konkurrensklausul bör utformas så att den inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället av en nyutexaminerad arbetstagare såvida inte särskilda skäl talar för annat. Motsvarande bestämmelse i 1969 års överenskommelse avsåg nyanställningssituationen i förhållande till oerfarna unga personer. Den

innebörden har bibehållits. Vad parterna i första hand avser med särskilda skäl är situationen då en arbetstagare som redan har yrkeserfarenhet anställs som nytexaminerad, ev. efter en av arbetsgivaren betald utbildning. Det kan till exempel röra sig om en individ som tidigare varit anställd hos arbetsgivaren, som efter en vidareutbildning eller slutförande av tidigare bedrivna studier återigen anställs som ”nytexaminerad”.

Undantaget för särskilda skäl har införts för att undvika att bestämmelsen får till följd att inte någon nytexaminerad under de första sex månaderna kan bindas av en konkurrensklausul, vilket som beskrivits skulle kunna leda till oönskade konsekvenser.

5 Klausulens utformning

Konkurrensklausul ska vara skälig. Vid bedömning av skälighet ska tas i beaktande vad som sägs i 5.1–5.2.

Kommentar till 5

Som en allmän utgångspunkt gäller att en konkurrensklausul ska vara skälig för att kunna göras gällande. Till ledning för bedömning av skäligheten har ställts upp en rad kriterier, som bör vara uppfyllda för att en skälig klausul ska anses föreligga.

5.1 Bindningstid

En konkurrensklausul ska inte ha längre bindningstid än som svarar mot arbetsgivarens behov. Med beaktande av den intresseavvägning som måste göras bör bindningstiden inte överstiga 9 månader, om tiden under vilken det finns risk för att företagshemligheterna utgör fara i konkurrenshänseende

är kort. I andra fall ska bindningstiden inte över stiga 18 månader, om det inte finns särskilda skäl för detta.

Kommentar till 5.1

Angående bindningstiden gäller som utgångspunkt att den inte ska vara längre än vad som svarar mot arbetsgivarens behov. Parterna har med det uttrycket sökt markera vikten av att arbetsgivaren och arbetstagaren noggrant överväger vilken bindningstid som är rimlig för att skyddsintresset i verksamheten ska vara uppfyllt. Behovet varierar naturligtvis mellan olika verksamhetsområden och branscher. I en verksamhet med långa produktcykler, till exempel utveckling av militär utrustning, kan en längre bindningstid vara nödvändig. I andra fall kan det vara befogat med en kortare bindningstid. Ett sådant exempel kan vara verksamheter med utveckling av teknik inriktad mot privatkonsumenter om det är fråga om en snabb produktutveckling med korta produktcykler.

5.2 Ekonomisk ersättning

5.2.1 Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren, om arbetstagaren är förhindrad att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med annan verksamhet på grund av konkurrensförbud.

5.2.2 Om en konkurrensklausul gäller och anställningen upphört på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren skyldig att under den tid då konkurrensförbudet är i kraft till arbetstagaren per månad utbetala skillnaden mellan arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft i annan verksamhet. Den ersättning som den tidigare arbetsgivaren betalar ska dock inte överstiga 60 % av den tidigare månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som arbetstagaren har haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret. Hänsyn ska endast tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.

5.2.3 Vid bedömningen av arbetsgivarens ersättningsskyldighet ska beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft. Arbetsgivaren är inte ersättningsskyldig om det kan visas att den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen. Arbetstagaren ska, i den mån det är skäligt, begränsa den inkomstförlust som kan följa av konkurrensförbudets tillämpning.

5.2.4 Arbetstagaren är på begäran skyldig att i skälig utsträckning lämna de uppgifter, bland annat om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet, som arbetsgivaren behöver för att bedöma vilken ersättning som ska betalas.

- 5.2.5 Om anställningsavtalet upphört att gälla efter avskedande kan arbetsgivaren, efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, skulle ha varit medlem i, helt eller delvis dra in ersättningen.

Kommentar till 5.2

Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren för den ekonomiska förlust som arbetstagaren lider av att iaktta konkurrensklausulen. Detta gäller inte om anställningen upphör på grund av pensionering. I pensioneringsfallet gäller konkurrensförbudet, men ersättning utöver pensionen utgår inte. Som vi återkommer till är det ofta angeläget att arbetsgivaren och den arbetstagare som går i pension diskuterar behovet av och tillämpningen av konkurrensförbudet efter pensioneringen eftersom det troligen kommer att bli vanligt att arbetstagare vill fortsätta arbeta även efter pensionering, till exempel på konsultbasis. Parterna är ense om att det finns anledning att se positivt på en sådan utveckling.

Kravet på orsakssamband och allmänna principer vad gäller ersättning för inkomstförlust innebär att arbetstagaren är skyldig att begränsa inkomstförlusten inom ramen för vad som är skäligt. Det kan ske till exempel genom att han eller hon tar en anställning som inte står i konflikt med konkurrensförbudet. En arbetsgivare kan också välja att erbjuda arbetstagaren annat arbete inom arbetsgivarens verksamhet där arbetstagaren inte har tillgång till information som är känslig ur konkurrenssynpunkt. Om arbetsgivaren lämnar ett sådant erbjudande under tiden för konkurrensförbudet begränsar det naturligtvis skadan. Arbetstagaren måste normalt acceptera ett sådant erbjudande och om det avvisas får det direkt betydelse för arbetsgivarens ersättningsskyldighet.

En annan effekt av kravet på orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomsten är att det inte finns rätt till ersättning om arbetstagaren som slutat sin anställning inte har för avsikt

att ta anställning hos en konkurrent som omfattas av förbudet i konkurrensklausulen. Om arbetstagaren har för avsikt att ägna sig åt en annan verksamhet som inte konkurrerar med arbetsgivarens föreligger inget orsakssamband mellan konkurrensklausulen och en eventuellt lägre inkomst. Saknas orsakssamband är arbetsgivaren naturligtvis inte skyldig att ersätta någon inkomstförlust.

Med hänsyn till principerna om att begränsa skadan samt om krav på orsakssamband kan en konkurrensklausul inte tolkas så att arbetstagaren under bindningstiden har en ovillkorlig rätt till betald ledighet.

Vad gäller storleken på compensationen gäller samma nivå som enligt tidigare avtal. Dock ska endast hänsyn tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal. Med detta avses att undvika oskäligen effekter för arbetstagare som är tjänstlediga, exempelvis föräldralediga, och som annars skulle drabbas av en lägre genomsnittlig inkomst på grund av bortavaro från arbetet.

Ersättning för inkomstförlust under det att en konkurrensklausul gäller är inte pensionsgrundande. En arbetstagare som omfattas av tjänstepension enligt ITP 1 och som överenskommer om en konkurrensklausul med sin arbetsgivare bör vara medveten om att i det fall klausulen faktiskt kommer i tillämpning kan det få en viss inverkan på arbetstagarens pension. Den situationen uppstår enbart om arbetsgivaren gör gällande konkurrensklausulen när arbetstagaren slutar och arbetstagaren faktiskt gör en inkomstförlust under den period då klausulen är i kraft. Ersättningen till arbetstagaren för olägenheten att inte ta viss konkurrerande anställning är som sagts inte pensionsgrundande. För arbetstagare som omfattas av ITP 2 saknar den frågan många gånger intresse i och med att arbetstagaren ofta tar anställning hos en ny arbetsgivare som omfattas av ITP-planen. Arbetstagaren anmäls då i de flesta fall till ITP 2 även hos den nya arbetsgivaren och den nya arbetsgivarens premiebetalning anpassas till

intjänandet av den förmånsbaserade pensionen. Om arbetstagaren byter anställning till en arbetsgivare som inte omfattas av ITP-planen eller inte omfattas av ITP 2 är det ett övervägande som ligger helt på arbetstagaren att göra. Inom ramen för ITP 1, som är ett premiebaserat regelverk, finns inte den "automatik" som finns i ITP 2.

Den nu behandlade pensionsfrågan uppstår inte i och med överenskommelsen om det nya avtalet om konkurrensklausuler utan hänger samman med hur ITP-planen är konstruerad. Det är alltså i princip inte en fråga som parterna i det här sammanhanget har att överväga men vi har ändå valt att i informationssyfte uppmärksamma saken i den gemensamma kommentaren. Parterna är överens om att arbetstagaren får ta upp diskussionen om eventuella effekter på arbetstagarens slutliga pension med sin arbetsgivare vid överenskommelsen om konkurrensklausul. Ett alternativ är då att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om hur frågan ska hanteras om konkurrensklausulen faktiskt kommer i tillämpning, kanske efter att ha kontaktat Collectum för att få besked om huruvida frågan är beaktansvärd eller inte. Ett annat alternativ är att arbetstagaren tar upp frågan vid diskussionen med den nya arbetsgivaren om det är fråga om ett byte av anställning. På exakt samma sätt som idag måste arbetstagaren på eget ansvar beakta pensionsfrågan om han eller hon byter anställning till en arbetsgivare som inte tillämpar ITP-planen eller om arbetstagaren startar egen verksamhet.

I det fall en arbetstagare avskedas kan arbetsgivaren besluta att helt eller delvis dra in ersättningen för inkomstförlust under tiden för konkurrensförbudet. Arbetsgivarens beslut att helt eller delvis dra in ersättningen fattas efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, den organisation som är kollektivavtalsbärare för det arbete som arbetstagaren utför. Det bör observeras att överläggningsskyldigheten är en lämplighets- och ordningsregel samt att varken arbetstagaren eller arbetsgivaren är bunden av organisationernas uppfattningar. En arbetstagare vars

ersättning helt eller delvis dragits in kan alltså väcka talan i skiljenämnden även om organisationerna varit eniga om att avskedandet skulle få effekten av indragen ersättning. Trots att bundenhet inte uppstår finns självfallet ändå anledning att utgå från att överläggningens resultat påverkar både arbetsgivarens beslut och utgången i en eventuell skiljetvist om ersättningen.

Anledningen till att ersättningen till en avskedad arbetstagare helt eller delvis kan dras in är att det skulle vara direkt stötande om en arbetstagare som grovt åsidosätter vad som gäller för anställningen skulle kunna få ersättning för att iaktta konkurrensförbudet. Kravet för ett avskedande har beträffande enstaka utlösande faktorer av Arbetsdomstolen formulerats på det sättet att arbetstagaren betett sig på ett sätt som inte ska behöva tålas i något rättsförhållande. Som tidigare har nämnts finns en motsvarighet till den här regeln på arbetstagsarsidan i det att arbetsgivaren inte kan hävda konkurrensförbudet om arbetsgivaren betar sig på ett sätt som ger arbetstagaren rätt att frånträda anställningen. Att en förpliktelse av skyddskaraktär kan ligga kvar på en part som gett motparten hävningsrätt utan att den felande parten har rätt till ersättning följer också av allmänna principer.

Det är självklart att en arbetsgivare inte kan undgå ersättningsskyldighet genom att ogrundat avskeda arbetstagaren. Är avskedandet felaktigt kan två olika rättsföljder uppkomma. Den ena är att arbetsgivaren inte kan hävda konkurrensförbudet eftersom arbetsgivaren felaktigt avskedat arbetstagaren, utan att det ens förelegat saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl, och den andra är att arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för inkomstförlust enligt avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal om arbetstagaren följer konkurrensförbudet oavsett att avskedandet inte var rättsligt korrekt. Regeln ska emellertid inte förstås på det sättet att endera part måste utverka ett laga kraftvunnet avgörande rörande om avskedandet är lagligen grundat eller inte.

Avskedandefrågan blir en del av prövningen i ett eventuellt skiljeförfarande om arbetsgivarens ersättningsskyldighet. Normalt kommer frågan att vara av prejudiciell art men det är möjligt för parterna att komma överens om att skiljenämnden är behörig att pröva anställningsskyddsfrågan med rättsverkan för anställningens bestånd och/eller skadeståndsfrågan enligt anställningsskyddslagen. Processuellt finns anledning att uppmärksamma följande. Om en arbetstagare har avskedats och han eller hon väljer att i domstol driva talan om ogiltighet av avskedandet mot arbetsgivaren kommer arbetstagaren vara skyldig att under den tid tvisten pågår inte bedriva eller delta i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Det följer redan av att arbetstagarens talan går ut på att hans eller hennes anställning ska bestå. En sådan talan kan självfallet inte kombineras med ett agerande i praktiken som innebär att arbetstagaren grovt åsidosätter sin lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Om arbetstagaren i en sådan process får bifall till ett yrkande om interimistiskt beslut av innebörd att anställningen ska bestå, innebär beslutet att rättigheter och skyldigheter i anställningen ska iakttas, till exempel skyldigheten att betala lön och att iakttä lojalitetsplikten.

Om å andra sidan arbetstagaren enbart driver en skadeståndstalan, det vill säga accepterar att anställningen har upphört, är det tänkbart att arbetstagaren väljer att inte följa konkurrensförbudet. Det sker i så fall på egen risk att bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren. En mera realistisk situation är därför att arbetstagaren väljer att följa konkurrensförbudet men kombinerar skadeståndstalan med att begära ersättning enligt konkurrensklausulen på den grunden att arbetstagaren anser att avskedandet inte är lagligt grundat. Skulle arbetstagaren välja att inte följa konkurrensförbudet i konkurrensklausulen har arbetsgivaren naturligtvis möjlighet att påkalla prövning av den saken, även interimistisk, i skiljenämnden.

Om frågan om konkurrensförbudet och avskedandet handläggs i olika processer, den första i skiljenämnd och den andra i domstol, är det rimligt att förvänta sig att skiljenämnden avvaktar att frågan om

avskedandet rättskraftigt har avgjorts. Det bör dock observeras att parterna pekat på möjligheten att låta bägge rättsfrågorna avgöras i skiljenämnden. I skiljedomreglerna finns angivet att parter som tvistar om en konkurrensklausul kan träffa avtal om att skiljenämnden är behörig att pröva även tvister rörande därmed sammanhängande frågor, till exempel angående lagen om skydd för företagshemligheter och lojalitetsplikt. Om den möjligheten utnyttjas undviker parterna de olägenheter i fråga om tidsutdräkt och extra höga kostnader som alltid är förknippade med att driva dubbla processer som gäller samma rätts- och bevisfrågor.

5.3 Normerat skadestånd

- 5.3.1 Normerat skadestånd vid arbetstagarens brott mot konkurrensklausulen ska vara satt i rimlig relation till arbetstagarens lön. Normalt bör ett skadeståndsbelopp, för varje avtalsbrott, motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster, beräknat på samma sätt som i 5.2.2, utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.

Anmärkning:

Att behålla en konkurrerande anställning eller att fortsätta en konkurrerande verksamhet ska inte betraktas som ett nytt avtalsbrott. För dessa fall ska i stället bestämmelsen i 5.4 tillämpas.

Kommentar till 5.3.1

Innebörden av bestämmelsen framgår av ordalydelsen. I det fall ett normerat skadestånd bestäms ska det vara satt i rimlig relation till arbetstagarens lön. Arbetstagarens ekonomiska förhållanden vid sidan av anställningen saknar alltså betydelse, det vill säga nivån på det normerade skadeståndet ska inte påverkas av om arbetstagaren är välbeställd eller inte. Begreppet normerat skadestånd innebär att det inte

krävs att arbetsgivaren för bevisning om den verkliga skadan för att det normerade skadeståndet ska kunna dömas ut av skiljenämnden. Det räcker att ett avtalsbrott kan konstateras. I anmärkningen klargörs att skadeståndet och vitet har olika syften. Skadeståndet är en sanktion för avtalsbrottet medan vitet, som vi återkommer till strax, syftar till att arbetsgivaren ska kunna se till att arbetstagaren upphör att bryta mot konkurrensförbudet. Som framgår av anmärkningen ska det inte betraktas som ett nytt avtalsbrott om arbetstagaren fortsätter en konkurrerande anställning eller en konkurrerande verksamhet. Att fortsätta ett förbjudet beteende ska anses vara ett och samma avtalsbrott men det kan bli kännbara konsekvenser eftersom frågan om återkommande vite kan aktualiseras (jfr 5.4). Det är dock fråga om ett nytt avtalsbrott om arbetstagaren efter att ha begått ett avtalsbrott tar en ny anställning i konkurrerande verksamhet eller påbörjar en ny konkurrerande verksamhet.

5.3.2 Skadeståndsbeloppet kan jämkas, om det är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

Kommentar till 5.3.2

Det finns en motsvarighet till bestämmelsen om jämkning i 1969 års överenskommelse. Att uttömmande ange i vilka situationer det kan komma i fråga med en jämkning av skadeståndet är inte möjligt. Tillämpningen ska ske i enlighet med allmänna principer för jämkning av skadestånd. Det har naturligtvis betydelse om arbetstagarens avtalsbrott skett uppsåtligen eller av oaktsamhet och i så fall med vilken grad av oaktsamhet. En situation där jämkning skulle kunna komma i fråga är om arbetstagaren frågat arbetsgivaren om en viss verksamhet kan anses tillåten. Om arbetsgivaren då ger besked om att verksamheten inte är tillåten men beskedet i delar är dunkelt och arbetstagaren därför

missuppfattar beskedet skulle jämkning kunna vara motiverad på grund av att arbetstagaren gjort ett ursäktligt misstag.

5.4 Återkommande vite

- 5.4.1 Om arbetstagaren tagit en enligt konkurrensklausulen otillåten anställning eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats, ska den i punkten 9 angivna skiljenämnden kunna besluta om återkommande (perdurerande) vite, det vill säga vite avseende viss tidsperiod, till exempel för varje dag, vecka, eller månad som brottet fortgår.
- 5.4.2 Skiljenämnden ska kunna besluta om vitet i syfte att konkurrensen ska upphöra. Vid utformning och bestämmande av återkommande viten ska beaktas att syftet med konkurrensklausuler är att förhindra konkurrerande verksamhet, och att arbetsgivaren därmed har ett berättigat intresse av att få den konkurrerande verksamheten att upphöra.
- 5.4.3 Återkommande vite i syfte att få en otillåten konkurrerande verksamhet att upphöra kan bestämmas såväl slutligt som genom intermistiskt beslut. Prövning av ett interimistiskt yrkande kan tas upp av den i punkten 9 angivna skiljenämnden även om arbetsgivaren inte fullgjort förhandlingskraven enligt gällande förhandlingsordning, eller beträffande utanförstående arbetstagare, erbjudit överläggning. För att arbetsgivarens yrkande om interimistiskt beslut ska bifallas fordras att arbetsgivaren visar sannolika skäl att det kan befaras att arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen på sätt som sägs i 5.4.1.

- 5.4.4 Beträffande prövning av yrkande om vite gäller i övrigt 15 kap rättegångsbalken i tillämpliga delar. Beträffande beslut av skiljenämnden rörande återkommande vite tillämpas 17 kap 14 § Rättegångsbalken.

Kommentar till 5.4

Återkommande (perdurerande) vite kan dömas ut av den skiljenämnd som har att handlägga tvister rörande avtalet. Sådant vite ska kunna dömas ut i situationer då en arbetstagare brutit mot ett konkurrensförbud till exempel genom att ta anställning i en konkurrerande verksamhet, om arbetstagaren fortsätter den konkurrerande verksamheten efter att arbetsgivaren har påtalat brottet mot konkurrensklausulen.

Som huvudregel ska skadeståndet i punkten 5.3 anses som tillräcklig sanktion för brott mot konkurrensklausulen. I praktiken har det visat sig att den nya arbetsgivaren i vissa fall ersätter arbetstagaren för skadestånd som arbetstagaren är skyldig att betala till sin förra arbetsgivare. Skyddet som konkurrensförbudet är tänkt att ge blir då mycket urvattnat, då ett maximalt skadestånd om sex månadslöner för ett företag, åtminstone ett större, inte har en tillräckligt avskräckande effekt. Som vi tidigare redovisat har vi även i det nya avtalet behållit den logiska konstruktionen att det inte ska anses vara ett nytt avtalsbrott att till exempel fortsätta en konkurrerande anställning. Det fordras därför att den arbetsgivaren i förhållande till vilken arbetstagarens avtalsbrott är begånget har en annan möjlighet att åstadkomma att det otillåtna beteendet upphör.

Skiljenämnden ska därför i en tvist kunna besluta om ett återkommande vite i syfte att den konkurrerande verksamheten ska upphöra. Vitets storlek och hur återkommande det ska vara, får bedömas av nämnden med beaktande av parternas yrkanden och de omständigheter som anförs.

Utgångspunkten är att nämnden ska bestämma vitet till en sådan nivå att konkurrensen ska upphöra. Den arbetsgivare som drabbas av den otillåtna konkurrensen kan också yrka att det beslutade vitet höjs eller förfaller till betalning vid tätare intervall, för det fall det vite som nämnden tidigare beslutat inte visar sig räcka för att den otillåtna konkurrensen ska upphöra.

Återkommande vite kan bestämmas både interimistiskt och slutligt. För att en arbetsgivare ska kunna framställa yrkande om interimistiskt beslut behöver inte förhandlingskravet enligt gällande förhandlingsordning vara uppfyllt.

Skiljenämnden kan alltså besluta om återkommande vite före eller under pågående förhandlingar om arbetsgivaren kan presentera tillräcklig utredning så att kraven för ett bifall till yrkandet är uppfyllda. Syftet med detta är att en arbetsgivare som drabbas av otillåten konkurrens ska kunna agera snabbt för att få konkurrensen att upphöra, och inte behöva invänta slutförandet av förhandlingar. Vid en tidsutdräkt på bara någon eller några månader kan arbetsgivaren orsakas irreparabel skada i konkurrenshänseende.

Bestämmelserna om återkommande vite hänvisar i övrigt till 15 kap. Rättegångsbalken vilket bland annat innebär att skiljenämnden kan förordna att arbetsgivaren ska ställa säkerhet för den skada som kan följa av beslutet att den konkurrerande verksamheten vid äventyr av vite ska upphöra.

6 Besked om giltighet och upphävande

- 6.1 Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och anser att det inte längre finns behov av klausulen ska ta upp frågeställningen med sin arbetsgivare. En arbetsgivare ska också överväga om det kvarstår behov av en konkurrensklausul och kan under anställningen ensidigt begränsa eller upphäva en konkurrensklausul. I

diskussionen mellan parterna ska det seriöst övervägas vilka behov som finns av konkurrensklausulen.

En arbetsgivare som begränsar eller upphäver en konkurrensklausul ska skriftligen underrätta arbetstagaren om förändringen.

Kommentar till 6.1

Utgångspunkten i resonemangen kring upphävande och begränsningar av konkurrensklausuler som är i kraft, det vill säga som är del av ett individuellt anställningsavtal, är att en konkurrensklausul är en begränsning för den enskilda individen. Ett upphävande eller en begränsning av en konkurrensklausul är således typiskt sett att anse som positivt för individen. Utgångspunkten är alltså att arbetsgivaren har en ensidig rätt att begränsa eller upphäva konkurrensklausulen till dess anställningen upphört.

Anser en arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul att han eller hon inte borde vara det eller i vart fall att klausulens omfattning eller bindningstid borde begränsas, ska arbetstagaren ta upp detta med arbetsgivaren. En anledning till att behovet av konkurrensklausulen inte längre är detsamma kan exempelvis vara att arbetstagaren har en annan tjänst än när konkurrensklausulen infördes i anställningsavtalet. Ett annat exempel är att arbetsgivarens eller konkurrerande bolags verksamhet har förändrats på ett sådant sätt att det påverkar behovet av konkurrensklausulen.

Även arbetsgivaren ska på eget initiativ överväga om det finns ett behov av de konkurrensklausuler som finns med anställda i företaget. Arbetsgivaren har inte någon fördel av att det ligger kvar konkurrensklausuler som inte längre är motiverade. Arbetsgivaren har, som sagts, möjlighet att ensidigt begränsa (exempelvis genom att korta bindningstiden, snäva in tillämpningsområdet vad avser konkurrerande verksamheter eller geografiskt område) eller att helt upphäva klausulen.

*Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om förändringen.
Underrättelseskyldigheten är en ordningsregel och inte ett formkrav.*

- 6.2 Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul bör meddela arbetsgivaren för det fall arbetstagaren avser att sluta sin anställning. Syftet är att parterna ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning. Inför och under överläggningen är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren lämna de uppgifter som behövs för att överläggningen ska bli meningsfull och för arbetsgivarens bedömning, bland annat i vad mån arbetstagaren överväger att ta anställning i eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva verksamhet som avses med konkurrensklausulen.

Anmärkning:

Punkten 6 ska tillämpas även när en anställning upphör på grund av pensionering.

Kommentar till 6.2

En arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och som avser att sluta sin anställning ska som huvudregel meddela arbetsgivaren detta. Skälet är att arbetsgivaren och arbetstagaren slutligen ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning och då noggrant överväga om konkurrensförbudet över huvud taget behövs och i så fall vilket omfång och vilken bindningstid som är lämplig. I många fall kan frågor om en konkurrensklausuls tillämpning lösas i sådana överläggningar. Det är tänkbart att arbetsgivaren gör bedömningen att den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren överväger att ta anställning, eller den verksamhet som arbetstagaren överväger att starta, inte är en sådan konkurrerande verksamhet som omfattas av konkurrensförbudet, eller är en verksamhet som arbetsgivaren inte har några synpunkter på att arbetstagaren engagerar sig i.

Det är även tänkbart att verksamheten är konkurrerande, men att konkurrensklausulen kan begränsas, exempelvis till att avse en kortare tidsperiod än den på förhand i konkurrensklausulen avtalade. Ofta går det i överläggningen att komma fram till konstruktiva lösningar som tillgodoser bägge parter intressen.

En arbetstagare som säger upp sin anställning utan att först meddela sin arbetsgivare har också en skyldighet att komma till överläggning, för det fall arbetsgivaren begär det. Tanken är att även en arbetstagare som av någon anledning inte velat ta upp en diskussion med arbetsgivaren, till exempel för att relationen parterna emellan är ansträngd, ska komma till en överläggning i syfte att undvika tvister och få till stånd en rimlig tillämpning av konkurrensklausulen.

Det ligger en informationsplikt på arbetstagaren som bland annat avser detaljerna kring den verksamhet som arbetstagaren planerar att engagera sig i.

Begär arbetstagaren besked från arbetsgivaren om klausulen ska tillämpas eller inte ska arbetsgivaren lämna sådant besked. Beskedet ska lämnas inom två veckor från det att arbetsgivaren fått den information som behövs för att kunna göra bedömningen.

En speciell situation är den som behandlas i sista stycket, då en arbetstagare har sagt upp sin anställning utan att ha meddelat arbetsgivaren, och har inrättat sig efter klausulen i den form som den avtalats med arbetsgivaren, till exempel avseende viss bindningstid. PTK har anfört det exemplet att arbetstagaren har avtalat om en ny anställning med en ny arbetsgivare med tillträde först efter det att konkurrensförbudets bindningstid har löpt ut och att arbetstagaren under tiden fram till tillträdesdatumet trots ansträngningar inte kunnat få annan anställning eller enbart en anställning med klart lägre lön än tidigare. Om arbetsgivaren i ett sådant fall meddelar arbetstagaren att arbetsgivaren kortar bindningstiden väsentligt, alternativt att klausulen inte ska göras gällande över huvud taget, kan det skapa betydande olägenheter för arbetstagaren om det visar sig att arbetstagaren inte får

tillträda den kommande anställningen tidigare. I den undantagssituationen kan arbetstagaren begära att få klausulen jämkad. Ett villkor är att arbetstagaren kan visa att arbetsgivarens besked om upphävande/förkortad bindningstid orsakar väsentlig olägenhet. Arbetstagaren måste alltså visa att han eller hon inrättat sig efter klausulen, att arbetstagaren inte kan förmå sin kommande arbetsgivare att ändra på tillträdesdatum, och att arbetstagaren lider ekonomisk skada på grund av arbetsgivarens beslut att begränsa klausulen. Vid bedömningen av jämningsfrågan ska det beaktas om arbetstagaren tagit upp frågan om behovet av konkurrensklausulen med arbetsgivaren på det sätt som avses i punkten 6.1, det vill säga om arbetstagaren gjort försök att komma till rätta med problematiken kring behovet av konkurrensklausulen

7 Exempelklausul

- 7.1 Till vägledning hur en konkurrensklausul kan utformas biläggs en exempelklausul till denna överenskommelse (se Bilaga 1 till avtalet). Texten i exempelklausulen utgör inte en del av kollektivavtalet.

Kommentar till 7

En exempelklausul har bilagts avtalet. Exempelklausulen ska ses som vägledning till hur en klausul kan utformas och kan underlätta tillämpningen av avtalet och minimera risker för att det tillämpas felaktigt. Det är inte parternas avsikt att en klausul som avviker från exempelklausulens utformning skulle vara ogiltig. Avvikelser i materiellt hänseende kan emellertid få effekter vid bedömningen av klausulens skälighet och därmed klausulens giltighet.

8 Förhandlingsordning

- 8.1 Tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller av konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal ska behandlas i enlighet med den på aktuellt förbunds område gällande förhandlingsordningen.
- 8.2 Efter central förhandling kan part hänskjuta tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande. Tvisten ska hänskjutas till nämnden inom den tid som anges i tillämplig förhandlingsordning. I annat fall har part förlorat sin talan.
- 8.3 Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal i förhållande till en utanförstående arbetstagare ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagaren att begära överläggning. Den utanförstående arbetstagaren kan då begära överläggning inom två veckor. Hålls överläggning, men leder överläggningen inte till enighet, kan part föra tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande inom tre månader från den dag sammanträde för överläggning avslutades. I annat fall har part förlorat sin talan. Om överläggning inte hålls räknas fristen att påkalla skiljeförfarande från utgången av den tid inom vilken arbetstagaren haft möjlighet att begära överläggning.
- Att erbjudande om överläggning inte lämnats innebär inte i sig att part förlorat sin talan.

Kommentar till 8

Twistelösningsreglernas innebörd framgår tydligt av avtalstexten och behöver inte närmare kommenteras.

9 Skiljenämnd

För den i punkt 8 ovan nämnda skiljenämnden gäller de regler som framgår av Bilaga 2, samt i tillämpliga delar lagen om skiljeförfarande.

Kommentar till 9

För den skiljenämnd som är behörig att pröva tvister på avtalets område gäller ett skiljedomsreglemente som bilagts avtalet. Procedurreglerna syftar till en rättssäker, effektiv och snabb process.

10 Överenskommelsens giltighetstid m m

Denna överenskommelse gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK från och med den 2 juli 2015 och tills vidare med ett års uppsägningstid.

Konkurrensklausul i ett anställningsavtal där överenskommelsen om konkurrensklausul träffats före den 1 december 2015 ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks.

Konkurrensklausuler som överenskommits den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal för förbund som antagit avtalet.

För förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse är parterna överens om att det kollektivavtalet har efterverkan till dess att det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler trätt i kraft genom antagande på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den 1 december 2015.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

I fråga om forum och processuella regler gäller följande. I tvist gällande konkurrensklausul som överenskommits före den 1 december 2015 tillämpas de regler för förhandlingar och slutlig prövning som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen om konkurrensklausul träffades. För parter som varit bundna av 1969 års överenskommelse och som antagit det nya avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal gäller emellertid att skiljeförfarande ska ske enligt de skiljedomregler som finns i bilaga 1 i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett den 1 december 2015 eller därefter.

Bilaga 1 till avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Exempelklausul

Konkurrensförbud i anställningsavtal, träffat i enlighet med avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Tjänstemannen XX och Aktiebolaget YY är överens om att XX har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter som finns i verksamheten och att XX har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende.

(Det kan finnas anledning att ange vad slags företagshemligheter det främst är fråga om. Det bör dock uppmärksammas att konkurrensklausuler oftast är avsedda att gälla under lång tid och att det därför är olämpligt att försöka att uttömmande ange vad slags information det gäller. En uppräkning ska alltså i normalfallet vara exemplifierande.)

1. Mot den här bakgrunden gäller att XX under en tid av månader, räknat från anställningens upphörande inte får,
 - a ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren
 - b på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med verksamheten i YY.

(Om möjligt bör det i konkurrensklausulen anges exempel på vad slags verksamhet som YY anser vara konkurrerande verksamhet. En sådan uppräkning bör av samma skäl som nyss nämnts alltid vara exemplifierande.)

Om XX bryter mot konkurrensförbudet ska XX betala normerat skadestånd motsvarande x gånger XX månadsinkomst för varje nytt avtalsbrott.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som XX haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret.

(Observera att hänsyn ska tas endast till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.)

XX är medveten om att YY i händelse av avtalsbrott kan begära att skiljenämnden bestämmer återkommande vite för det fall XX inte självant upphör att bryta mot konkurrensförbudet.

2. YY är medvetet om att konkurrensförbudet inte gäller om XX sägs upp på grund av arbetsbrist.
3. Vad gäller ersättning under tid då XX efter anställningen inte får bedriva konkurrens samt andra regler för tillämpningen av konkurrensklausulen mellan XX och YY är parterna överens om att tillämpa de regler som anges i avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Xstad, dag, månad, år

XX

YY

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Övergångsregler avseende avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar - § 8 Förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK 2015-07-02.

Uppfinning för vilken anmälan till arbetsgivaren gjorts före den 1 december 2015 ska prövas enligt överenskommelsen från 1994 angående rätten till arbetstagares uppfinningar.

Uppfinning för vilken uppfinningsanmälan gjorts till arbetsgivaren den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om rätten till arbetstagares uppfinningar, vilket bl a innebär att fristen att påkalla skiljeförfarande normalt räknas från den dag ansökan om patent skett. I det undantagsfallet att tvisten gäller uppfinning som inte patentsökts gäller att fristen räknas från dagen för uppfinningsanmälan.

I samtliga tvister där skiljeförfarande påkallats efter den 1 december 2015 sker skiljeförfarandet enligt skiljedomreglerna under C för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister.

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK med partsgemensamma kommentarer

En hög materiell standard i Sverige förutsätter tekniska framsteg, produkt- och tjänsteutveckling och ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare bidrar till dessa framsteg och under årens lopp har ett mycket stort antal företag baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb utveckling, kommersialisering och produktivitetshöjning är utomordentligt hårda. För att företagen ska vara konkurrenskraftiga är en snabb teknisk utveckling helt nödvändig. Företagen lägger ned stora kostnader i fråga om produkt-, tjänste- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

För företagen som arbetsgivare är det en naturlig utgångspunkt, att äganderätten till uppfinningar, som tillkommit med utnyttjande av företagens resurser, ska tillfalla företagen.

Det ligger i företagens intresse, att de anställda på eget initiativ utnyttjar sina kunskaper och kommer fram till innovationer. De anställda är på sin sida berättigade till skälig ersättning för gjorda uppfinningar. Frågan om sådan ersättning aktualiseras i synnerhet, när uppfinning tillkommit vid sidan av arbetstagarens normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde. Även om ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, är det av vikt att prövningen sker i en positiv anda. Särskilda ersättningar för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos de anställda.

Anmärkning

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

§ 1 Kategoriindelning av arbetstagares uppfinningar m m

I detta avtal förstås med

- A-uppfinning:** uppfinning, som faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag,
- B-uppfinning:** uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som inte utgör A-uppfinning,
- C-uppfinning:** uppfinning, som varken är A-uppfinning eller B-uppfinning.

Vid koncernföretag ska överläggningar upptas för angivande av vilka i koncernen ingående företag, som ska anses tillhöra arbetsgivarens verksamhetsområde.

Om flera arbetstagare väsentligen bidragit till en uppfinnings tillkomst i de delar som omfattas av godkända patentanspråk, ska samtliga betraktas som uppfinnare.

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

A-uppfinning definieras i avtalstexten som en uppfinning, vilken "faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag".

Med detta menas att uppfinningen ska ha tillkommit som ett resultat av det arbete som arbetstagaren åtagit sig och för vilket lönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete som lett till uppfinningen, utgör eller inte utgör arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift. Det är tillräckligt, att arbetet ingår som en av de uppgifter arbetstagaren har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver inte vara avsedd att leda till uppfinningar, men den ska ha sådan inriktning, att man vid dess normala utförande eventuellt kan komma fram till en uppfinning av det aktuella slaget. Det är som regel också karakteristiskt för en A-uppfinning, att arbetsgivaren inte bara utgivit lön för arbetet ifråga utan också ställt företagets resurser (material, instrument, lokal etc.) till förfogande redan från arbetets början.

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Arbetstagaren kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga, som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som i varje fall inte ligger inom arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Att arbetstagaren som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar inte uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att arbetstagaren arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver inte nödvändigtvis innebära att en uppfinning är att betrakta som A-uppfinning.

Till belysning av detta kan följande exempel anföras:

1. *En konstruktör är anställd på utvecklingsavdelningen vid ett företag som tillverkar släpvagnar till långtradare, inbegripet kopplingsanordningar mellan långtradare och släpvagnar. Konstruktören åstadkommer en patenterbar uppfinning, som berör en sådan konstruktion. Uppfinningen är att klassificera som A-uppfinning.*
2. *Ett större företag ägnar sig åt verksamhet med industrirobotar, elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, elektronik, licensfrågor m.m. En arbetstagare inom elektronikavdelningen gör – vid sidan av sina normala arbetsuppgifter – en mekanisk uppfinning, som gäller lyftanordning för travers. Uppfinningen är att klassificera som B-uppfinning.*
3. *En kemiingenjör, anställd vid i föregående exempel nämnt företag, arbetar med frågor som rör isolationsmetoder. Han gör därvid vissa rön, som han på sin fritid arbetar vidare på, och kommer då fram till en patenterbar uppfinning avseende tvättmedel. Uppfinningen är att klassificera som C-uppfinning.*

Parterna är ense om att det kan förekomma fall, som ligger i gränsskiktet mellan A-och B-uppfinning. Ersättningsfrågan kan då lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Flera uppfinnare

När uppfinning anmälts av en arbetstagare, kan i vissa fall tänkas, att i själva verket även andra arbetstagare väsentligen bidragit till uppfinningens tillkomst. I dessa fall är det angeläget att utredning om detta skyndsamt kommer till stånd, varvid arbetsgivaren bör medverka och lämna besked om sin inställning.

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m m

En arbetstagare, som anser sig ha gjort A-uppfinning eller B-uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen enligt vad nedan stadgas. En arbetstagare,

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

som anser sig ha gjort C-uppfinning, bör anmäla uppfinningen, eftersom det både för arbetstagaren och arbetsgivaren är önskvärt, att frågan om rätten till uppfinningen blir helt klarlagd, innan uppfinningen börjar exploateras.

Anmälan av uppfinning ska utan dröjsmål göras hos arbetsgivaren eller den som arbetsgivaren utsett att motta sådana anmälningar. Med anmälan avses en skriftlig eller därmed jämförbar redogörelse av vilken de väsentligaste momenten i uppfinningen framgår. Anmälan ska behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att se till att anmälarens prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring.

Arbetsgivaren ska inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälaren skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning ska hänföras. För den händelse arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar meddelande om sin uppfattning rörande kategori till vilken uppfinningen är att hänföra, blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, om inte arbetsgivaren inom fyra månader från det att arbetsgivaren fick del av meddelandet lämnar arbetstagaren besked om annat.

Kommentar till § 2

Av paragrafen framgår, att anmälan om uppfinning skall utvisa de väsentligaste momenten i uppfinningen. Normalt ska anmälan vara skriftlig. Med "därmed jämförbar redogörelse" avses exempelvis det fallet, att en arbetstagare i stället för ritning(ar) med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av apparat, som uppfinningen ingår i.

§ 3 Arbetsgivares och arbetstagares rättigheter med avseende på A-, B- och C-uppfinningar

A-uppfinningar

A-uppfinning tillhör arbetsgivaren, som avgör, om och i vilken utsträckning uppfinningen ska patenteras. Upphovsman till A-uppfinning ska skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m m är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder. Arbetsgivaren äger att till upphovsmannen helt eller delvis avstå från sin rätt till A-uppfinningen.

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 ska anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälares bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen ska övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning ska härefter skriftligen bekräfta arbetsgivarens förvärv av rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m m är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder.

Arbetstagare som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det arbetstagaren anmält uppfinningen enligt § 2, om inte arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att arbetsgivaren vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, ska samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

Har åtta månader förflutit från det arbetstagaren enligt § 2 anmält B-uppfinning och har arbetsgivaren underlåtit att lämna besked om huruvida och i vilken utsträckning arbetsgivaren önskar förvärva uppfinningen, har arbetstagaren rätt att fritt förfoga över uppfinningen.

Arbetsgivare, som förvärvat rätt till B-uppfinning enligt ovan, kan efter överenskommelse med upphovsmannen helt eller delvis återlämna sin rätt därtill, varvid arbetsgivarens rätt till ersättning är maximerad till vad som

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

motsvarar direkta kostnader för patentansökan och anlitande av patentombud.

C-uppfinningar

Arbetstagare, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt förfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det att patentansökan ingivits i Sverige underrättar arbetstagaren om i vilka övriga länder arbetsgivaren avser att söka patent samt att arbetsgivaren håller arbetstagaren informerad om handläggningen av patentansökan.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, ska utge skälig ersättning till arbetstagaren för detta. Vid ersättningens bestämmande ska särskild hänsyn tas till

- uppfinningens värde,
- omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,
- den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst, samt, i fråga om A-uppfinning,
- arbetstagarens tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till arbetstagaren. Beloppet kan utgå i ett eller flera steg, t ex i samband med uppfinningsanmälan och/eller patentansökans ingivande och/eller beviljande av patent. Regler för utbetalning av schablonersättning ska bestämmas på företagsnivå. Schablonbelopp till en arbetstagare bör, oavsett om utbetalat i ett eller flera

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

steg, uppgå till ett halvt prisbasbelopp eller ett högre belopp enligt beslut på företagsnivå.

Om uppfinningen bedöms ha ett betydande värde i verksamheten bör schablonbeloppet uppgå till ett prisbasbelopp.

Dessutom gäller följande:

- a. Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas ska ytterligare ersättning utgå. Har arbetstagaren haft kostnader för uppfinningen, ska arbetstagaren erhålla skälig ersättning för dessa.
- b. Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning ska utöver utbetalat schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om inte uppfinningen enbart har ett ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl inte önskar patentsöka uppfinningen ska i och för sig inte påverka arbetstagarens rätt till ersättning enligt denna paragraf. Som en förutsättning för rätt till ersättning gäller dock i samtliga fall att patenterbarhet föreligger.

Bestämmelsen om skälig ersättning är tvingande. Ensidiga beslut från arbetsgivaren att betala schablonersättning eller högre ersättning innebär alltså inte att arbetstagaren saknar rätt att begära ytterligare ersättning. Om arbetsgivaren beslutat att betala ersättning utöver lön och andra anställningsförmåner, t ex schablonersättning eller annan ersättning, ska detta vägas in i bedömningen av om arbetstagaren har rätt till ytterligare ersättning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag där det förekommer utvecklingsarbete som inte sällan leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branscholikheter m m kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag.

Ytterligare ersättning vid A-uppfinning

När det gäller frågan om vilken ersättning för en A-uppfinning som är skälig är utgångspunkten att lön och övriga anställningsförmåner samt i förekommande fall schablonersättningar och eventuella andra ersättningar, ska vara på en sådan nivå att dessa utgör tillräcklig ersättning för en uppfinning som faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag. När det gäller A-uppfinningar ska det således ske en bedömning av om lön och övriga anställningsförmåner, samt i förekommande fall schablonersättningar, ligger på en marknadsmässigt rimlig nivå. Detta ska ställas i relation till uppfinningens värde.

Ett företag har berättigade krav på att det arbete med forskning och utveckling som bedrivs inom företaget ger en god avkastning i bl a patenterbara uppfinningar. Det är alltså förutsatt att de som är anställda för att utföra sådant arbete är anställda på sådana villkor att anställningsavtalet reglerar samtliga frågor som rör ersättning för arbetsinsatsen. Det är alltså huvudregeln. Mot den här bakgrunden finns ett krav att värdet på en uppfinning väsentligen måste överstiga vad som kan förutsättas med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner för att ytterligare ersättning ska betalas.

Sättet att bestämma ytterligare ersättning vid A- och B-uppfinning

Om man kommer fram till att det finns grund för anspråk på ytterligare ersättning uppkommer frågan om hur den ska beräknas och fastställas. Ofta finns önskemål om royaltyersättning från arbetstagarens sida. Det

är emellertid sällsynt att uppfinningen i sig ger upphov till en produkt eller tjänst utan oftast ingår uppfinningen som en viss del av den tekniska lösningen. Undantagsvis kan det förekomma att uppfinningen är en förutsättning för produkten och att ensamrätten är så stark att det är möjligt att anse att det som säljs är liktydigt med uppfinningen. I ett sådant fall kan royalty vara det rimliga sättet att bestämma skälig ersättning. Vid licensiering av ett patent finns ett orsakssamband mellan uppfinningen och företagets licensintäkter och om grund för ytterligare ersättning föreligger kan det vara rimligt att fastställa att arbetstagaren är berättigad till viss andel av sådana intäkter.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Om en arbetstagare inom sex månader efter det att anställningen upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltjämt hade bestått – skulle ha varit att anse som A- uppfinning, ska uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Detta gäller dock inte om arbetstagaren kan göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Frågor om tolkning och tillämpning av detta avtal, främst gäller det ersättningsfrågorna, ska i första hand diskuteras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Målsättningen ska vara att frågorna löses genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Kan arbetsgivaren och arbetstagaren inte nå en överenskommelse kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling och därefter, om enighet inte uppnås i den lokala förhandlingen, vid central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom två månader från det att den lokala förhandlingen avslutades. I annat fall är anspråket preskriberat.

Som avslutningsdag ska anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

inte enats om avslutande, gäller som avslutningsdag den dag då endera parten gett motparten skriftligt besked om att parten anser förhandlingen avslutad.

Uppnås inte heller vid central förhandling enighet, kan part påkalla skiljedomsprövning enligt § 7.

Förhandlingar och därefter skiljedomsprövning kan ske även om patent ännu inte sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

Om det uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstagare som är utanförstående och tvisten inte kan lösas genom diskussioner och överenskommelse dem emellan, ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda den utanförstående arbetstagaren att begära överläggning. Att sådant erbjudande inte lämnats eller att överläggning inte begärs innebär inte att någon av parterna förlorat sin talan. Även i en sådan tvist kan talan väckas genom påkallande av skiljedomsprövning enligt § 7.

Talan i skiljenämnden ska väckas genom påkallande av skiljedom. Påkallandet ska göras inom tio år från den dag då patentansökan avseende uppfinningen gjordes. Om arbetsgivaren valt att inte patentansöka uppfinningen räknas i stället fristen från den dag då arbetstagaren enligt § 2 anmälde uppfinningen till arbetsgivaren. Väcks inte talan genom påkallande inom den tioåriga fristen är anspråket preskriberat. För arbetsgivaren och för en arbetstagare som är organiserad är det en processförutsättning att lokal och central förhandling har genomförts och avslutats.

§ 7 Skiljenämnd

Talan rörande fråga, som inte enligt § 6 kunnat lösas vid central förhandling eller en överenskommelse med utanförstående arbetstagare, ska föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, enligt bilaga 1.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagarsidan arbetstagaren och berörd tjänstemannaorganisation, samt gällande utanförstående arbetstagare, på

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren.

Med undantag för utanförstående arbetstagare får talan inte på någon sida föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det inte visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Anmärkning:

Enligt § 20 i skiljedomsreglerna kan ett skiljeförfarande på parts begäran vilandeförklaras i högst fyra år, under förutsättning att parten kan visa att det skulle gynna utredningen av en omtvistad uppfinnings värde.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller detta avtal fr o m den 2 juli 2015 och tills vidare med ett års uppsägning.

Uppfinning för vilken uppfinningsanmälan till arbetsgivaren gjorts den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt detta avtal.

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande samtliga tvister där påkallande av skiljeförfarande skett den 1 december 2015 och därefter.

Stockholm den 2 juli 2015



Christer Agren

Svenskt Näringsliv



Niklas Hjert

PTK

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

§ 1 Om skiljenämnden

Skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister (“skiljenämnden”) avgör tvister enligt reglerna i avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar, samt enligt reglerna i avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal; båda mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Om det i en tvist rörande tolkning och tillämpning av avtalet om konkurrensklausuler mellan samma parter även finns tvist rörande lagen om skydd för företagshemligheter, lojalitetsplikt och därmed sammanhängande frågor, kan de tvistande parterna träffa avtal om att skiljenämnden är behörig att pröva samtliga sådana rättstvister mellan parterna.

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

Inledande av skiljeförfarande

§ 2 Påkallelseskrift

(1) En påkallelseskrift ska innehålla

- (i) uppgifter om parternas namn, adresser, telefonnummer samt e-postadresser,
- (ii) såvitt känt, parternas ombuds namn, adresser, telefonnummer samt e-postadresser,
- (iii) en sammanfattning av tvisten,
- (iv) preliminära uppgifter om kändens yrkanden,
- (v) namn, adress, telefonnummer samt e-postadress till den skiljeman som känden har utsett.

(2) Påkallelseskrift ska skickas till motpart samt till Svenskt Näringsliv och PTK.

(3) Svenskt Näringsliv och PTK ska skicka påkallelseskriften till den ordförande som enligt § 11 ska vara ordförande i skiljeförfarandet.

§ 3 Inledande av skiljeförfarande

Skiljeförfarandet anses vara inlett den dag då Svenskt Näringsliv såväl som PTK mottagit påkallelseskriften.

§ 4 Svar på påkallelseskriften

(1) Ordföranden ska ange en tid inom vilken svaranden ska inge ett svar på påkallelseskriften till skiljenämnden. Om inte särskilda omständigheter talar för en längre tid, bör tiden inom vilken svaranden ska inge ett svar bestämmas till högst tre veckor.

Svaret ska innehålla

- (i) medgivande eller bestridande av de yrkanden som framställts i påkallelseskriften,

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

- (ii) preliminära uppgifter om eventuellt genkäromål, kvittningsyrkande eller kvittningsinvändning,
- (iii) namn, adress, telefonnummer samt e-postadress till den skiljeman som svaranden har utsett.

(2) Ordföranden ska skicka svaret till käranden. Käranden ska beredas tillfälle att yttra sig över svaret.

(3) Underlåtenhet av svaranden att inge ett svar utgör inte hinder för skiljeförfarandets fortsatta handläggning.

§ 5 Begäran om komplettering

Ordföranden får begära att en part kompletterar någon av sina skriftliga inlagor som ingivits till skiljenämnden. Om käranden underlåter att följa en sådan begäran, får skiljenämnden avvisa målet. Om svaranden underlåter att följa sådan begäran avseende ett genkäromål, ett kvittningsyrkande eller en kvittningsinvändning, får skiljenämnden avvisa genkäromålet, kvittningsyrkandet eller kvittningsinvändningen. Underlåter svaranden att i något annat hänseende följa en begäran om komplettering utgör det inte heller hinder för skiljeförfarandets fortsatta handläggning.

§ 6 Tidsfrister

Ordföranden får, på begäran av en part eller på eget initiativ, förlänga en tidsfrist som en part har fått för att uppfylla en viss begäran.

§ 7 Översändande av handlingar

(1) Handlingar från skiljenämnden ska skickas till adressatens senast kända adress.

(2) Handlingar ska i den utsträckning det är möjligt skickas med e-post. Handlingar kan även skickas med bud, rekommenderat brev, eller på annat lämpligt sätt.

Skiljedomsgregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister

- (3) En handling som har skickats enligt andra stycket ska anses ha kommit adressaten tillhanda den dag som den normalt skulle ha mottagits med det valda kommunikationssättet.

§ 8 Avvisning

Skiljenämnden ska avvisa målet, helt eller delvis, om det är uppenbart att skiljenämnden saknar behörighet att befatta sig med tvisten.

§ 9 Sammanläggning

Påkallas flera skiljeförfaranden rörande avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan samma arbetsgivare och arbetstagare rörande flera olika uppfinningar eller mellan samma arbetsgivare och flera arbetstagare rörande samma uppfinning, får skiljenämnden besluta att skiljeförfarandena får sammanläggas. Ett sådant beslut får endast fattas efter samråd med parterna.

Skiljenämndens sammansättning

§ 10 Skiljenämndens sammansättning

- (1) Skiljenämnden består av en eller flera fasta ordföranden. Ordföranden eller ordförandena ska utse sekreterare.
- (2) Skiljenämnden i ett enskilt skiljeförfarande består som huvudregel av en ordförande och två partsutsedda skiljemän (tresits).
- (3) Parterna kan komma överens om att tvisten ska avgöras enbart av en ordförande (ensits), vilket i så fall ska ske om inte ordföranden finner att det är uppenbart olämpligt.
- (4) En utanförstående arbetstagare kan i en tvist rörande avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal begära att tvisten ska avgöras i ensits.

§ 11 Utseende av ordförande

- (1) Ordföranden eller ordförandena utses av Svenskt Näringsliv och PTK med treårsförordnanden. Ordförandens behörighet gäller dock alltid till dess att ett påbörjat skiljeförfarande slutförts.
- (2) Finns flera ordföranden utsedda, ska till ordförande i visst skiljeförfarande utses en av dessa. Utseende till ordförande sker i turordning. Ordförandena har möjlighet att sinsemellan överenskomma om avvikelse från denna regel i ett enskilt skiljeförfarande. Avvikelse påverkar emellertid inte turordningen för kommande skiljeförfaranden.
- (3) Skulle det visa sig att behov av fler än två ordföranden finns, kan Svenskt Näringsliv och PTK bestämma att viss eller vissa ordförande enbart ska handha skiljeförfaranden av en speciell typ.

§ 12 Utseende av övriga skiljemän (tresits)

- (1) Skiljenämnden består förutom av ordförande av partsutsedda skiljemän, vilka utses inom ramen för varje enskilt skiljeförfarande.

Skiljedomregler för skiljenämnden
i uppfinnar- och konkurrensklausultvister

- (2) Berörda arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund utser vardera en skiljeman. Det gäller även i tvister där en eller båda organisationerna förklarat att förbundet avstår från att föra medlemmens talan inför skiljenämnden.
- (3) I tvist med utanförstående arbetstagare utses skiljeman som huvudregel av arbetstagaren varvid berört arbetsgivarförbund utser den andra skiljemannen.

Den utanförstående arbetstagaren har dock alternativet att begära att Svenskt Näringsliv respektive PTK ska utse vardera en skiljeman i tvisten. Svenskt Näringslivs respektive PTKs val av skiljeman ska ske i samråd med arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund inom berört avtalsområde.

- (4) Om part i en enskild tvist underlåter att utse en skiljeman, ska Svenskt Näringsliv respektive PTK utse skiljeman för parten; Svenskt Näringsliv om underlåtenheten ligger hos arbetsgivarparten, samt PTK om underlåtenheten ligger hos arbetstagarparten.

§ 13 Jävsinvändningar

I tvist mellan organiserad arbetsgivare och organiserad arbetstagare som företräds av sina respektive organisationer ska parterna i tvisten sinsemellan hantera frågor om de partsutsedda skiljemännen som lämplighetsfrågor. Det förutsätts att parterna kan komma överens och att frågor om entledigande av skiljeman på grund av bristande förtroende för skiljemans opartiskhet inte uppkommer.

Förfarandet inför skiljenämnden

§ 14 Handläggningen av skiljeförfarandet

Skiljenämnden ska alltid handlägga skiljeförfarandet på ett opartiskt, ändamålsenligt och snabbt sätt som ger parterna lika möjligheter att i skäligen omfattning utföra sin talan.

§ 15 Skiljeförfarandets säte

- (1) Skiljeförfarandet ska ha sitt säte i Stockholm.

Skiljedomsregler för skiljenämnden
i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

(2) Skiljenämnden får, efter samråd med parterna, hålla förhandlingar på den plats den anser är lämplig. Skiljenämnden får träffas och hålla överläggningar på den plats som den anser är lämplig.

(3) Skiljedomen ska anses vara meddelad i Stockholm.

§ 16 Preliminär tidsplan

Skiljenämnden ska omgående efter det att skiljeförfarande inletts samråda med parterna i syfte att fastställa en preliminär tidsplan för handläggningen av skiljeförfarandet. Skiljenämnden ska skicka den preliminära tidsplanen till parterna.

§ 17 Skriftliga inlagor

(1) Käranden ska inom den tid som ordföranden bestämmer inge ett käromål. Om inte särskilda omständigheter talar för en längre tid, bör tiden inom vilken käranden ska inge käromål bestämmas till högst tre veckor. Käromålet ska, om sådana uppgifter inte redan har lämnats, innehålla

- (i) preciserade yrkanden,
- (ii) de omständigheter som käranden åberopar och
- (iii) de handlingar som käranden åberopar.

(2) Svaranden ska inom den tid som ordföranden bestämmer inge ett svaromål. Om inte särskilda omständigheter talar för en längre tid, bör tiden inom vilken svaranden ska inge svaromål bestämmas till högst tre veckor. Svaromålet ska, om sådana uppgifter inte redan har lämnats, innehålla

- (i) uppgift om och i vilken mån svaranden medger eller bestrider kärandens yrkanden,
- (ii) de omständigheter som svaranden åberopar,
- (iii) eventuellt genkäromål, kvittningsyrkande eller kvittnings invändning och de grunder som åberopas till stöd för detta och

Skiljedomsregler för skiljenämnden
i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

- (iv) de handlingar som svaranden åberopar.
- (3) Skiljenämnden eller ordföranden får förelägga parterna att inkomma med ytterligare skriftliga inlagor. Om inte särskilda omständigheter talar för en längre tid, bör tiden inom vilken part ska inkomma med inlägga bestämmas till högst två veckor.

§ 18 Ändring av talan

När som helst fram till dess att handläggningen förklaras avslutad enligt § 24 får en part ändra eller komplettera sitt käromål, genkäromål, kvittningsyrkande eller sin kvittningsinvändning, under förutsättning att skiljenämnden inte anser att det är olämpligt att tillåta ändringen eller tillägget med hänsyn till att ändringen eller tillägget görs sent, den olägenhet som detta innebär för motparten och övriga omständigheter.

§ 19 Förhandlingar

- (1) Förhandling ska hållas om en part begär det eller om skiljenämnden anser att det är lämpligt.
- (2) Skiljenämnden ska i samråd med parterna bestämma datum, tid och plats för förhandlingen och i skälig tid dessförinnan underrätta parterna om detta.
- (3) Om parterna inte har kommit överens om annat ska förhandlingar äga rum bakom stängda dörrar.

§ 20 Vilandeförklaring

- (1) I tvist rörande avtalet angående rätten till arbetstagares uppfinningar kan en part begära vilandeförklaring av målet. En förutsättning för vilandeförklaring är att parten kan visa att det skulle gynna utredningen av en omtvistad uppfinnings värde.
- (2) Skiljenämnden kan fatta beslut om vilandeförklaring i högst fyra år.

§ 21 Beslut om återkommande (perdurerande) vite

- (1) I tvist rörande avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal kan skiljenämnden besluta om återkommande (perdurerande) vite.
- (2) Skiljenämnden kan besluta om återkommande vite om arbetstagaren som är föremål för tvist tagit en anställning som enligt en konkurrensklausul är otillåten eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats.
- (3) Vitet ska sättas avseende viss tidsperiod, till exempel för varje dag, vecka, eller månad som brottet fortgår, i syfte att konkurrensen ska upphöra. Vid utformning och bestämmande av återkommande vite ska beaktas att syftet med konkurrensklausuler är att förhindra konkurrerande verksamhet, och att arbetsgivaren därmed har ett berättigat intresse av att få den konkurrerande verksamheten att upphöra.
- (4) Återkommande vite i syfte att få en otillåten konkurrerande verksamhet att upphöra kan bestämmas genom interimistiskt beslut. Skiljenämnden kan ta upp sådan prövning även om arbetsgivaren inte fullgjort förhandlingskraven enligt gällande förhandlingsordning, eller beträffande utanförstående arbetstagare, erbjudit överläggning. För att arbetsgivarens yrkande om interimistiskt beslut ska bifallas fordras att arbetsgivaren visar sannolika skäl för att det kan befaras att arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen på sätt som sägs i andra stycket.
- (5) Beträffande prövning av yrkande om vite gäller i övrigt 15 kap rättegångsbalken i tillämpliga delar. I fråga om verkställighet se § 38 andra punkten.

§ 22 Utevaro och annan underlåtenhet

- (1) Om käranden utan giltigt skäl underlåter att inge käromål enligt § 17 ska skiljenämnden, under förutsättning att svaranden inte har framställt ett genkärsmål, avsluta handläggningen av skiljeförfarandet.
- (2) Om en part utan giltigt skäl underlåter att inge svaromål eller något annat skriftligt yttrande enligt § 17, uteblir från en förhandling eller på annat sätt underlåter att ta tillvara sin rätt att utföra sin talan, får skiljenämnden fortsätta handläggningen av skiljeförfarandet och meddela en skiljedom.
- (3) Om en part utan giltigt skäl underlåter att följa någon föreskrift, något krav i dessa regler eller något processuellt beslut som skiljenämnden har meddelat får skiljenämnden dra de slutsatser som den anser är lämpliga.

§ 23 Preklusion

En part som under skiljeförfarandet underlåter att utan dröjsmål invända mot att dessa regler eller andra regler som är tillämpliga på förfarandet inte har följts, ska anses ha avstått från rätten att åberopa en sådan avvikelse.

§ 24 Handläggningens avslutande

Skiljenämnden ska förklara att handläggningen av skiljeförfarandet är avslutad när den anser att parterna har beretts möjlighet att i skälig omfattning utföra sin talan. Innan en slutlig skiljedom har meddelats får skiljenämnden, på eget initiativ eller på ansökan av en part, återuppta handläggningen av skiljeförfarandet om synnerliga skäl föreligger.

Om bevisning

§ 25 Bevisning

- (1) Bevisningens tillåtlighet, relevans och bevisvärde ska bestämmas av skiljenämnden.
- (2) Skiljenämnden får förelägga en part att ange vilken skriftlig bevisning som den avser att åberopa och vilka omständigheter bevisningen är avsedd att styrka.
- (3) På begäran av en part får skiljenämnden förelägga en part att lämna ut de skriftliga handlingar eller andra bevis som kan vara av betydelse för utgången i målet.

§ 26 Vittnen

- (1) Inför en förhandling får skiljenämnden förelägga parterna att ange vilka vittnen eller sakkunniga som parten avser att kalla och vilka omständigheter förhören är avsedda att styrka.
- (2) Vittnesmål och utsagor av partsutsedda sakkunniga får inges som undertecknade skriftliga utsagor.
- (3) Vittnen eller sakkunniga, vars vittnesmål eller sakkunnigutsaga som en part åberopar, ska närvara vid förhandlingen så att de kan höras om inte parterna har kommit överens om annat.
- (4) Om en part vill att ett vittne eller en sakkunnig ska höras under ed eller en part höras under sanningsförsäkran, får parten efter tillstånd av skiljenämnden göra ansökan om det hos tingsrätten. Anser skiljenämnden att åtgärden är befogad med hänsyn till utredningen, ska de lämna tillstånd till ansökan.

§ 27 Sakkunniga utsedda av skiljenämnden

- (1) Efter samråd med parterna får skiljenämnden utse en eller flera sakkunniga för att uttala sig om specifika frågor som skriftligen angetts av skiljenämnden.
- (2) När ett utlåtande från en sakkunnig som utsetts av skiljenämnden mottas, ska skiljenämnden skicka utlåtandet till parterna och bereda parterna tillfälle att skriftligen yttra sig över det.
- (3) På begäran av en part ska parterna beredas tillfälle att höra sakkunniga som har utsetts av skiljenämnden vid en förhandling.

Skiljedomar och beslut

§ 28 Skiljedomar och beslut

- (1) Skiljedomar och skiljenämndens övriga beslut ska fattas av en majoritet av skiljemännen. Om en majoritet inte uppnås ska ordförandens mening gälla.
- (2) Skiljenämnden får besluta att ordföranden ensam får fatta beslut i handläggningsfrågor.

§ 29 Meddelande av skiljedom

- (1) Skiljenämnden ska meddela skiljedomens skriftligen och ska, om parterna inte har kommit överens om annat, ange domskäl.
- (2) Dagen då skiljedomens meddelas och skiljeförfarandets säte ska anges i skiljedomens.
- (3) En skiljedom ska vara undertecknad av skiljemännen. Om en skiljeman underlåter att underteckna skiljedomens får skiljedomens undertecknas av en majoritet av skiljemännen eller, om en majoritet inte kan uppnås, av ordföranden under förutsättning att skälet för att en underskrift saknas anges i skiljedomens.
- (4) Skiljenämnden ska utan dröjsmål skicka skiljedomens med mottagningsbevis till parterna samt till Svenskt Näringsliv och PTK.
- (5) En skiljemans underlåtenhet att utan giltigt skäl delta i skiljenämndens överläggningar i en viss fråga utgör inte något hinder för övriga skiljemän att fatta beslut.

§ 30 Särskild skiljedom

Skiljenämnden får avgöra en särskild fråga eller en del av tvisten genom en särskild skiljedom.

Skiljedomsregler för skiljenämnden
i uppfinnar- och konkurrensklausultvister

§ 31 Förlikning eller andra skäl till att avsluta skiljeförfarandet

- (1) Om parterna träffar en förlikning innan en slutlig skiljedom meddelas får skiljenämnden på begäran av båda parterna fastställa förlikningen genom en skiljedom.
- (2) Om skiljeförfarandet av andra skäl avslutas innan en slutlig skiljedom meddelas ska skiljenämnden fastställa att skiljeförfarandet är avslutat genom en skiljedom.

§ 32 Skiljedomens verkan

En skiljedom är slutlig och bindande för parterna när den har meddelats. Parterna förbinder sig att rätta sig efter skiljedomens utan dröjsmål.

§ 33 Domsreferat

Ett domsreferat med en avidentifierad sammanfattning av tvisten ska upprättas inom tre månader från det att skiljedom meddelats.

Domsreferatet ska upprättas med utgångspunkt i att belysa rättsfrågan och skiljenämndens bedömning av den, och utan att identiteter framgår. Inte heller ska företagshemligheter framgå. Skiljenämndens ordförande ansvarar för att domsreferat upprättas. Domsreferat publiceras i en för ändamålet avsedd publikation, efter det att Svenskt Näringsliv och PTK godkänt det slutliga domsreferatet. Syftet är att domsreferatet ska tjäna till ledning för tolkning av avtalet.

Kostnader för skiljeförfarandet

§ 34 Kostnader för skiljeförfarandet

- (1) Kostnaderna för skiljeförfarandet ska fördelas på så sätt att kostnaderna för ordföranden och av ordföranden utsedd sekreterare ska bäras till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av PTK. Ordföranden ska till Svenskt Näringsliv och PTK skicka uppgift om dessa kostnader.
- (2) Övriga kostnader för skiljenämnden fördelas enligt de principer om fördelning av rättegångskostnader som framgår av Rättegångsbalken. I dessa kostnader ingår sådana skäligena omkostnader som skiljemannen har haft för utförande av uppdraget. Detsamma gäller kostnad för sakkunnig som har utsetts av skiljenämnden enligt § 27.
- (3) I tvist med utanförstående arbetstagare som begärt att Svenskt Näringsliv respektive PTK ska utse vardera en skiljeman, ska kostnaden för de partsutsedda skiljemännen bäras till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av PTK. Ordföranden ska till Svenskt Näringsliv och PTK skicka uppgift om dessa kostnader.
- (4) I andra fall än de som regleras i punkten 3 ska skiljenämnden i den slutliga skiljedomen ange de fastställda kostnaderna för skiljeförfarandet och i förekommande fall specificera de enskilda posterna för var och en av de partsutsedda skiljemännen.

§ 35 Parts kostnader

På begäran av en part får skiljenämnden i den slutliga skiljedomen förplikta en part att betala skäligena kostnader som en annan part har haft för utförande av talan, inklusive ombudskostnader, med hänsyn till målets utgång och övriga relevanta omständigheter.

Generalklausuler

§ 36 Utfyllande regler

I frågor som inte bestämts i dessa skiljedomsregler tillämpas lagen om skiljeförfarande.

§ 37 Sekretess

- (1) Såvida inte parterna enas om annat ska parterna iaktta ömsesidig sekretess gällande skiljeförfarandet och den information och de uppgifter som aktualiseras i samband med skiljeförfarandet.
- (2) Skiljenämnden ska säkerställa att sekretess gäller för skiljeförfarandet och skiljedomen.

§ 38 Verkställighet

- (1) Beträffande alla frågor som inte uttryckligen omfattas av dessa regler ska skiljenämnden och parterna agera i dessa reglers anda och vidta varje skälig åtgärd för att säkerställa att alla beslut och skiljedomar kan verkställas.
- (2) Beträffande beslut av skiljenämnden rörande återkommande vite tillämpas 17 kap 14 § Rättegångsbalken.

