

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR Lernia

2017–2020

Giltighetstid: 2017-04-01–2020-03-31

Tjänsteförbunden
• almea

Lärarförbundet

SEKO

ST

Sveriges Ingenjörer

Avtal som ej medtagits i avtalstrycket

Avtalen återfinns där annat inte anges i särskilda avtalstryck.

Tjänstepension ITP

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Omställningsavtal SAF-PTK

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Utvecklingsavtal

Avtal om förslagsverksamhet

Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar 2015

Avtal om konkurrensklausuler 2015

Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och
konkurrensklausultvister 2015

Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Innehållsförteckning

1	Omfattning.....	5
2	Allmänt	5
3	Anställningsformer	6
4	Arbetstid.....	11
5	Semester.....	20
6	Sjukdom	22
7	Föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen samt föräldraledighetstillägg.....	25
8	Permission och tjänstledighet	26
9	Uppsägning	27
10	Förhandlingsordning vid rättstvister.....	29
11	Giltighetstid	31
	Bilaga 1 Turordning vid personalinskränkning	32
	Bilaga 2 Avtal om arbetstidsbestämmelser.....	33
	Bilaga 3 Löneavtal	40
	Bilaga 4 Förutsättningar för lokalt fackligt arbete.....	51
	Bilaga 5 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretagen	53
	Bilaga 6 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.....	63
	Bilaga 7 Vägen framåt	65

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i Lernia AB, Lernia Utbildning AB och Sweja Kunskapscenter AB anslutna till Almega Tjänsteförbunden.

1:1 Företagsledare

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

1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse eller reglemente.

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal. Saknas överenskommelse eller reglemente gäller reglerna i detta avtal i tillämpliga delar.

2 Allmänt

2:1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal.

- **Månadslön** = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg
- **Rörliga lönedelar** = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen eller andra lönetillägg som inte är fasta.
- **Veckoarbetstid** = antal arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka.
- **Dagslön** = månadslön x 12/365
- **Timlön** = månadslön x 12/52 x veckoarbetstiden
- **Lön för del av löneperiod** = Den som börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

2:2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren och medarbetaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter o dyl.

En medarbetare får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Medarbetaren får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en medarbetare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

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

3 Anställningsformer

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd så vida inte annat anges.

3:1 Anställning tills vidare

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

3:2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

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

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

Anmärkning 1: Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffats om kortare anställningstid än sju dagar avseende den senaste sexmånadersperioden.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2: Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

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

- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år).
- För säsongsarbete.

Anmärkning 3: Parterna är överens om att definitionen av säsongarbete följer av lagen om anställningsskydd.

- Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.
- För skolungdom samt vid praktikarbete.
- Anställning avseende viss tid enligt Skollagen. Sådan anställning ger inte arbetstagaren företrädesrätt till tjänster för vilka arbetstagaren inte uppfyller Skollagens behörighetskrav.

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

3:3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

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

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

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

tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

3:4 Provanställning

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

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

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

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

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

3:5 Prövotid vid vikariat och avtalad visstid

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

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

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

3:6 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och tjänsteman kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid även efter de sex första månaderna kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt 3.5. löpt ut.

3:7 Övergångsbestämmelse för införande av reglerna om anställning per den 1 april 2017

Parterna är överens om att reglerna om anställning träder i kraft den 1 april 2017.

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

Beträffande vikariat enligt 3.3 i kollektivavtalet gäller följande särskilda regel för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling enligt 3.3. även anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler såvitt avser anställningstid från och med den 1 april 2017.

Parterna är överens om att för det fall en visstidsanställning ingåtts efter den 1 april 2017, och denna visstidsanställningsform inte längre är gällande efter detta datum, är denna visstidsanställning att betrakta som en avtalad visstid.

4 Arbetstid

Enligt arbetstidsavtalet (se bilaga 2) får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor. Midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

När nationaldagen infaller på lördag eller söndag erhåller medarbetaren ledighet med lön motsvarande det dagliga genomsnittliga heltidsarbetstidsmåttet. För deltidсанställd proportioneras ledigheten i förhållande till sysselsättningsgraden. Ledigheten förläggs i samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

4:1 Övertid

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

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar. Övertidsarbete både före och efter ordinarie arbetstid sammanräknas.

4:1:1 Huvudregel

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

Ersättning i pengar:

För övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar är ersättningen per timme:

månadslönen

94

För övertidsarbete på annan tid är ersättningen per timme:

månadslönen

72

Ersättning i ledig tid:

Kompensationsledighet för övertidsarbete kl 06-20 helgfri måndag till fredag utges med 1,5 timme för varje övertidstimme. För övertidsarbete övrig tid utges kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

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

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

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

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid utges dock övertidskompensation.

4:1:3 Ersättning för chefer med flera

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

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

Om överenskommelse har träffats enligt detta ska arbetsgivaren underrätta vederbörandes lokala arbetstagarorganisation.

4:2 Restidsersättning

Restidsersättning utges inte till den som avses i 4:1:3 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen från rätt till restidsersättning. Förekomsten av restid kan i så fall beaktas vid fastställande av lönen.

Undantagen är även den i vars arbete ingår tjänsteresor av betydande omfattning som inte särskilt kommit överens om att reseersättning ska utges.

4:2:1 Förutsättningar för ersättning

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

4:2:2 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning inklusive semesterlön utges per timme med

månadslönen
240

utom när resan har företagits under tiden från kl 18 fredag fram till kl 06 måndag eller från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

månadslön
190

Vid tillämpning av divisorerna ska en deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

4:3 Ersättning för förskjuten arbetstid

Nedanstående gäller om särskilda skäl föreligger och de lokala parterna inte kommit överens om annat.

Med förskjuten arbetstid avses den del av medarbetarens ordinarie arbetstidsmått som förläggs utanför det vid

medarbetarens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschema.

Anteckning

Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om medarbetaren i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, kan arbetsgivaren likväl genomföra förskjutning av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras. Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter.

Meddelande om förskjutning av arbetstiden bör lämnas till medarbetaren senast 14 dagar i förväg. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt följande:

måndag-fredag

från kl 18 till kl 24

månadslönen
600

från kl 00 till kl 07

månadslönen
400

lördag-söndag

från lördag kl 07 till söndag kl 24

månadslönen
300

vid helger gäller dock följande

från kl 07 trettondagen, 1 maj,
Kristi himmelfärds dag, nationaldagen
och Alla helgons dag till kl 00 första
vardagen efter respektive helg

månadslönen
300

från kl 18 på skärtorsdagen och nyårsafton
samt från kl 07 på pingst-, midsommar-
och julafton till kl 00 första vardagen
efter respektive helg

månadslönen
150

Med medarbetare i mer kvalificerad befattning kan överenskommelse träffas om att ersättningen utges i annan ordning.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte utges samtidigt.

4.4 Beredskap

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

4.4.1 Lokala avtal

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

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

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

4.4.2 Beredskapstjänst

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:4:3 Schema

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4.4.4 Beredskapsersättning

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

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl 00 – Fredag kl 18	<u>Månadslön</u> 1750	<u>Månadslön</u> 1400	<u>Månadslön</u> 1650
Fredag kl 18 - Lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>Månadslön</u> 1100	<u>Månadslön</u> 900	<u>Månadslön</u> 1050
Lördag kl 07 – Söndag kl 24 samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive Helg	<u>Månadslön</u> 750	<u>Månadslön</u> 600	<u>Månadslön</u> 700
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslön</u> 450	<u>Månadslön</u> 350	<u>Månadslön</u> 400

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

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 4.4.5 nedan.

4:4:5 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

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

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

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

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

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

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

4:4:6 Enskild överenskommelse

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:5 Ersättning för jour

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

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

Jourtid ersätts per jourtimme med	<u>månadslönen</u>
	600

Dock gäller följande:

fredag-söndag

från fredag kl 18 till lördag kl 07	<u>månadslönen</u>
	400

från lördag kl 07 till söndag kl 24	<u>månadslönen</u>
	300

vid helger

från kl 18 dagen före till kl 07	<u>månadslönen</u>
trettondagen, 1 maj, Kristi	400

himmelsfärdsdag, nationaldagen och
alla helgons dag

från kl 07 trettondagen, 1 maj,	<u>månadslönen</u>
Kristi himmelsfärds dag, nationaldagen	300

och alla helgons dag till kl 00 första
vardagen efter respektive helg

från kl 18 på skärtorsdagen och
nyårsafton samt från kl 07 på pingst-,
midsommar- och julafton till kl 00 första
vardagen efter respektive helg

månadslönen
150

Jourtid ersättning utges per pass för lägst 8 timmar.
Överenskommelse om undantag från ovanstående
ersättningsregler kan träffas med medarbetare i mer kvalificerad
befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

5 Semester

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt
huvudregeln i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar
semester. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester eller
andra regler enligt individuellt eller lokalt avtal.

Kalenderåret utgör semesterår som tillika är intjänandeår.

5:1 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges
semestertillägg med 0,8 % av månadslönen per semesterdag (för
intermittent deltidssarbete beräknat på antalet bruttodagar se
mom 5:4).

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans
med slutlönen.

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

Övertids- mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

5.2 Sammanfallande intjänande- och semesterår

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och semesteråret ska sammanfalla.

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

Vid sammanfallande intjänande- och semesterår gäller att om rörliga lönedelar som beror på den personliga insatsen utgör en stor del av inkomsten ska ett å-continobelopp som motsvarar den beräknade semesterlönen utbetalas i samband med semestern och avräkning ske senast en månad efter intjänandeårets utgång.

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

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

Anmärkning

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

Anmärkning

Överenskommelse om sammanfallande intjänande- semesterår, tidigast blir tillämplig från den första januari 2018.

5:3 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid

semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparade semesterdagar.

5:4 Semester för nyanställda m fl

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

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

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

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

5:5 Semester för den som har koncentrerad arbetstid

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

Exempel: Vid 25 dagars bruttosemester och 3 arbetsdagar/vecka blir nettosemestern 15 dagar.

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

5:6 Outtagen semester

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

6 Sjukdom

Medarbetaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro

som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan fr o m dag 15 enligt avdelning C 24 – 28 kap. i Socialförsäkringsbalken. För dag 15-90/45 tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön.

6:1 Sjuklönetidens längd

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

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

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

Grupp 2 = övriga medarbetare.

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

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

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

6:2 Anmälan

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

6:3 Sjukförsäkran och sjukintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkran som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga och sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas. Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkran och intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

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

6:4 Sjuklörens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av timlön och dagslön se 2:1). Avdraget får inte överstiga en dagslön per sjukdag.

Första sjukdagen:	En timlön/timme
andra – fjortonde sjukdagen:	0,2 x timlön/timme
femtonde sjukdagen:	
för lönedelar under 7,5 prisbasbelopp	0,9 x dagslönen per kalenderdag 0,9 x timlönen per timme (vid timlön)
för lönedelar över 7,5 prisbasbelopp	0,1 x dagslönen per kalenderdag 0,1 x timlönen per timme (vid timlön)

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

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

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

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

6:5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- Om medarbetaren får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt avdelning C i Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvållad ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

7 Föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen samt föräldraledighetstillägg

7:1 Föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen

Vid ledighet med föräldrapenning respektive tillfällig föräldrapenning dras en timlön för varje frånvarotimme. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med medarbetarens hela månadslön.

7:2 Föräldraledighetstillägg

Under förutsättning att medarbetaren haft en oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning enligt följande.

Föräldraledighetstillägget beräknas enligt nedan:

- På lönedelar under 10 prisbasbelopp dras 0,9 x dagslönen per kalenderdag
- På lönedelar över 10 prisbasbelopp dras 0,1 x dagslönen per kalenderdag

Föräldraledighetstillägg utges ej för lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Föräldraledighetstillägget utges för högst två ledighetsperioder om sammanlagt högst 180 kalenderdagar. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än 180 kalenderdagar utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Arbetsgivaren och medarbetaren kan överenskomma om annan förläggning av ledigheten.

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

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt avdelning H 110 kap. §§ 52-54 i Socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

8 Permission och tjänstledighet

Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren. Medarbetare har rätt till permission vid hastigt påkommande sjukdom i familjen samt i samband med nära anhörigs död.

Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och utges efter överenskommelse eller enligt lag. Tjänstledighet får ej påbörjas eller avslutas med sön- eller helgdag.

Avdraget är:

- * Om tjänstledigheten varar högst 5 arbetsdagar är avdraget en timlön per timme.
- * Vid längre tjänstledighet är avdraget per kalenderdag (även arbetsfri) en dagslön.
- * Om tjänstledigheten varar en hel kalendermånad eller löneperiod dras hela månadslönen av.

9 Uppsägning

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

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

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

För den som fyllt 67 år eller anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Anmärkning:

Regler avseende avbrytande och upphörande av visstidsanställningar anges i kap 3.

9:1 Uppsägningstid från medarbetaren:

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 2 år	2 - 6 år	> 6 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3

9:2 Uppsägning från arbetsgivaren.

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget (se 3 § LAS)	< 2 år	2 - 4 år	4 - 6 år	6 - 8 år	8 - 10 år	> 10 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3	4	5	6

För medarbetare som fyllt 55 år, dock längst till 65 års ålder, och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

9:3 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

9:4 Lön under uppsägningstid

För den som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden ska ersättningar för förskjuten arbetstid, skiftarbete, jour, beredskap eller provision beräknas enligt nedan.

- 1/365 av sådan inkomst under närmast föregående tolv månadersperiod per kalenderdag.

9:5 Lön för del av månad

Den som börjar eller slutar sin anställning under löpande månad ersätts med en dagslön (se 2:1 Definitioner) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

9:6 Pensionärer

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetaren rätten att kvarstanna i tjänst till 67 års ålder. Arbetsgivaren ska lämna underrättelse enligt 33 § i Lagen om anställningsskydd (LAS).

9:7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

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

9:8 Betyg

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

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

10 Förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning:

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

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

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

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

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning:

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

Rättsligt avgörande

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

Anmärkning:

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

11 Giltighetstid

Detta avtal gäller from 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.
Därefter löper avtalet med sju dagars uppsägning.

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

Turordning vid personalinskränkning

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

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

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

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

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

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

Anmärkning:

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

Avtal om arbetstidsbestämmelser

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga medarbetare anställda vid Lernia AB, Lernia Utbildning AB och Sweja Kunskapscenter AB som är anslutna till Almega Tjänsteförbunden. Dessa medarbetare undantas från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2-5 gäller ej beträffande

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

Mom 3

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

Detsamma gäller för arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation som träffat överenskommelse om att en medarbetare inte ska ha rätt till särskild övertidskompensation utan att förekomsten av övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen.

Anmärkning till mom 2 och 3:

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i §§ 2-5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. 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 medarbetare. Om lokal arbetstagarorganisation så begär ska arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

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

Mom 4

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

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

§ 2 Ordinarie arbetstid

Mom 1

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

Mom 2

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

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

Anmärkning:

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

§ 3 Övertid

Mom 1

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

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Anmärkning:

Beträffande deltidсанställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 4:1:2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 150 timmar per kalenderår.

Mom 3

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

Mom 4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 4:1:1 i avtalet anställningsvillkor återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan.

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

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation enas om annat.

Anmärkning:

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

Beträffande giltighetstid - se § 7 mom 2.

Mom 5

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

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

Mom 6

Utöver vad som ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas under kalenderåret enligt följande:

- högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.
- ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan förbundsparterna eller, om dessa enas därom, mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarpart.

Mom 7

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

§ 4 Beredskap och jourtid

4.1 Beredskap

Beredskapstjänst ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare.

Schema för beredskapstjänst upprättas i god tid.

4.2 Jourtid

Mom 1

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

Mom 2

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

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

Mom 3

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar enskild medarbetare.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

§ 5 Anteckning av övertid och jourtid

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

§ 6 Förhandlingsordning

Samma förhandlingsordning gäller som för avtalet om allmänna anställningsvillkor § 10.

§ 7 Giltighetstid

Mom 1

Avtalet har samma giltighetstid som avtalet Anställningsvillkor i Lernia AB, Lernia Utbildning AB och Sweja Kunskapscenter d v s 1 april 2017 – 31 mars 2020.

Mom 2

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av § 1 mom 4, § 2 mom 2, § 3 mom 4-6, § 4 mom 2 och rätten för arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation att träffa överenskommelse om uttag av extra övertid enligt § 3 mom 6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av lokal och central part.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. De centrala parterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

Bilaga 3

Avtal om lönebildning i Lernia AB, Lernia Utbildning AB och Sweja Kunskapscentrum AB mellan Almega Tjänsteförbunden och Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Seko, Service- och Kommunikationsfacket och Sveriges Ingenjörer fr o m 1 april 2017 – 31 mars 2020

Almega Tjänsteförbunden och Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Seko, Service- och Kommunikationsfacket respektive Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal för Lernia AB och Lernia Utbildning AB.

1 Lönebildningens betydelse inom Lernia

Som ett av Sveriges största utbildningsföretag med utbildningsinsatser inom samtliga de områden som är viktiga för svenskt näringsliv, ska lönebildningen vara en positiv kraft i Lernias verksamhet och skapa förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Lernias roll som ledande kunskapsföretag kräver ständigt utvecklingsarbete som alla medarbetare skall vara medverkande i och därmed bidra med sina insatser och som i sin tur leder till intäkter, som är en förutsättning för en positiv och gynnsam lönebildning. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet vilket möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, chefer, fackliga företrädare och de anställda medarbetarna är av stor betydelse för lönebildningen.

Lönebildningen bygger på Lernias affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft mot uppsatta övergripande mål.

2 Kompetensutveckling

Förutsättningar

Pedagogisk och teknisk utveckling och ändrade förutsättningar inom Lernia och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir medarbetarna bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utveckling av Lernias arbetsorganisation till följd av konkurrens, ny teknik och informationssystem, affärs- och marknadsorientering, nya beställarkrav etc förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering, ansvar och ökad kompetens. En sådan utveckling bör ge alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov utveckla sig i sitt arbete.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som de anställdas utvecklingsbehov identifieras.

Behov

Alla anställda ska 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. Samtidigt åvilar det den enskilde anställda att ta initiativ och ansvar för sin kompetensutveckling.

Måldialog/resultatdialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är måldialogen mellan chef och medarbetare. Det är bl a i den dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningsskildare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl Lernias som medarbetarens situation och utgå från Lernias affärsidé och långsiktiga visioner.

Genom ökad kompetens bidrar de anställda till Lernias produktivitetsutveckling och får en beredskap för framtida arbetsuppgifter.

3 Principer för lönesättningen i Lernia

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och erfarenhet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Marknadskrafterna och de lokala parternas strävan efter viss lönestruktur i företaget skall också påverka lönesättningen.

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

Parterna betraktar den individuella måldialogen som ett naturligt och nödvändigt led i det lokala kompetens- och löneutvecklingsarbetet. Syftet är att klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i lönehöjningar för den enskilde. Utgångspunkten för samtalet är Lernias personal- och lönepolitik.

Samma värdering och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla samtliga anställda.

4 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

4:1

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som är tydlig och redovisar företagets värderingar samt är väl känd.

Det är inom Lernia - hos företagsledning, chefer, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Uppläggnings- och formerna för genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan. Parterna ska härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina kunskaper från verksamheten. Här ingår att varje arbetstagare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

4:2 Lönekriterier

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- Arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- Arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- Arbetstagarens idérikedom och pedagogiska färdigheter
- Förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- Utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- Ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda arbetstagare.

För de medarbetare som inte uppfyllt satta mål och därför inte erhållit någon lönehöjning ska parterna komma överens om åtgärder för att åstadkomma en förbättring.

4:2:1 Gäller för Fackförbundet ST, Lärarförbundet och Sveriges Ingenjörer

Nedanstående beskriver processen inför förestående lönerrevision:

- 1 Överläggning på företagsnivå mellan parterna där bl a formerna för lönerrevision, företagets ekonomiska förutsättningar, marknadssituation, löneutrymme m m ska diskuteras.
- 2 Därefter sker samverkan på motsvarande sätt (se punkt 1) på relevant nivå mellan parterna.
- 3 Arbetsgivaren genomför lönesamtal med medarbetaren.
- 4 Arbetsgivaren lämnar till respektive fackförbund förslag till nya löner för medlemmar i de berörda organisationerna.
- 5 Önskar de lokala fackliga organisationerna påkalla lokal förhandling ska detta ske inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade sitt förslag.
- 6 Om enighet inte uppnås kan endera part begära central förhandling inom tre veckor från att den lokala förhandlingen avslutades.
- 7 Efter avslutad lokal alternativt central förhandling, alternativt om lokal förhandling inte påkallats enligt p 5, fastställs den nya lönen.
- 8 För medlemmar i de berörda organisationerna ska en utvärdering av processen och löneutfallet genomföras på företagsnivå efter avslutad lönerrevision respektive år.

4:2:2 Gäller för Seko, Service- och Kommunikationsfacket:

Respektive lokal part kan senast 1 september 2017, 1 augusti 2018 samt 1 augusti 2019 påkalla förhandling om lönerrevision. I förhandlingen görs först en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen inom Lernia utifrån Lernias personalpolitik samt träffas överenskommelse om lönervisionsdatum. Därefter sker förhandling om de individuella lönerna och därigenom konstateras utfallets storlek.

4:3 Löneutrymme

4:3:1 Gäller för Fackförbundet ST, Lärarförbundet respektive Sveriges Ingenjörer

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas, ökas lönesumman enligt följande:

- Den 1 april 2017 avsätts 2,0 %, 1 april 2018 avsätts 1,8 % och 1 april 2019 avsätts 2,3 % av de fasta kontanta lönerna för respektive förbunds medlemmar som är tillsvidareanställda per den 31 mars 2017, den 31 mars 2018 och den 31 mars 2019.

Ökningen av lönesumman fördelas individuellt.

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Detta gäller även omfattning, tillämpningsregler och förhandlingsordning. Enligt avtalets omfattningsskrivningar kan dock central förhandling påkallas av respektive part.

4:3:2 Gäller för Seko, Service- och Kommunikationsfacket

Om lokal överenskommelse om annat inte träffas gäller följande:

- Den 1 april 2017 avsätts 2,0 %, 1 april 2018 avsätts 1,8 % och 1 april 2019 avsätts 2,3 % av de fasta kontanta lönerna för respektive förbunds medlemmar som är tillsvidareanställda per den 31 mars 2017, den 31 mars 2018 och den 31 mars 2019.

Vid fördelningen av löneutrymmet ska normalt varje medarbetare erhålla en lönehöjning om lägst 200 kr per den 1 april 2017, om lägst 190 kr per den 1 april 2018 och om lägst 200 kr per den 1 april 2019.

Resterande del av ökningen av lönesumman respektive år fördelas individuellt.

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt. Enligt avtalets omfattningsskrivningar kan dock central förhandling påkallas av respektive part.

4:4 Avtalsperiod

Detta avtal gäller under perioden 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 och sedan med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Almega Tjänsteförbunden

Fackförbundet ST

Seko, Service- och Kommunikationsfacket

Sveriges Ingenjörer

Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

A Omfattning

A.1

Detta lönebildningsavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

A.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019

- ej har fyllt 18 år

eller

- har träffat överenskommelse med arbetsgivaren om ”frost” lön

eller

- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetare har omfattats av avtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader

eller

- innehar anställning som utgör bisyssla

eller

- har anställts vid företaget efter det att medarbetaren har uppnått den pensionsålder som tillämpas.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till medarbetare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Medarbetare som den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffats om annat. När

medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

A.3 Anställningsavtal med avtalad lön för kommande år

Om Lernia och en medarbetare den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision ska medarbetaren inte omfattas av detta lönebildningsavtal.

A.4 Redan genomförd lönerevision

Om Lernia i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla förutsatt att uttrycklig lokal överenskommelse om detta har träffats.

B Tillämpningsregler

B.1 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid Lernia eller vissa av dessa förändras ska lönerna för berörda medarbetare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

C Vissa pensionsfrågor

C.1 Anmälan om pensionsmedförande lön

Lernia ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

D Förhandlingsordning

D.1 Lokal förhandling

Om representant för berörda fackliga organisationer vid Lernia så begär ska lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal enligt vad som anges i punkt 4:1 i lönebildningsavtalet.

D.2 Central förhandling

Kan enighet om tillämpningen av lönebildningsavtalet inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling enligt vad som anges i punkt 4:2:1 respektive 4:2:2 i lönebildningsavtalet.

De centrala parternas representanter ska vid förhandlingen aktivt - och med hänsyn till de ståndpunkter som intagits av de lokala parterna - tillämpa föreliggande avtal och beakta intentionerna vid dess tillkomst.

Almega Tjänsteförbundens och respektive parts medverkan ska syfta till att lokala lösningar bryts upp samtidigt som nya lösningar provas.

Vid den centrala förhandlingen tillförs den lokala tvisten dessutom ytterligare synpunkter från de centrala parterna. Dessa kan bidra till att tvistefrågan kan lösas på ett sätt, som alla inblandade parter finner rimligt och riktig.

Det åligger de centrala parternas representanter att vid tvistens behandling på alla sätt söka undvika att tvistefrågan förblir olöst och de lokala motsättningarna ökar.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

D:3 Nämnden för lönefrågor

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

Nämnden består av en representant för vardera parten samt lika många från Almega.

Nämnden har att avge ett utlåtande i tvister rörande punkten 4 i löneavtalet. Om Lernia skulle vägra följa nämndens utlåtande gäller inte längre avtalet i den fråga tvisten avser.

I tvister som rör avtalets omfattning, och förhandlingsordningen samt vissa pensionsfrågor (punkt A, B, C och D i denna tillämpningsanvisningar) ska nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. Almega Tjänsteförbunden och respektive part på arbetstagarsidan ska därvid utse en opartisk ordförande.

Förutsättningar för lokalt fackligt arbete

Denna bilaga har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan.

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

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Fackligt förtroendevald ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget.
- Tillse att löneutvecklingen för förtroendevald inte missgynnas i förhållande till likvärdiga befattningar på grund av det fackliga uppdraget.

Inledning av det fackliga uppdraget

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

Under pågående uppdrag

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

Efter avslutat fackligt uppdrag

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

Överenskommelse avseende *Almega Tjänsteförbunden och Fackförbundet ST, Seko, Lärarförbundet respektive Sveriges Ingenjörer med flera akademikerförbund inom Saco-P*

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- § 1** Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.
- § 2** Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionstidpunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Om branschavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens

lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

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

§ 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Tjänsteföretag som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 %. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

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

Anmärkning

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

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

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

§ 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

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

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast den 1 november 2017 och senast den 28 februari 2018.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket,

kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.

- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

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

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

Anmärkning 3

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

Anmärkning 4

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

Anmärkning 5

De centrala kollektivavtalsslutande parterna ska senast den 31 mars 2018 ha följt upp hur möjligheten att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag hanterats av företagen och tjänstemännen. Därefter ska parterna bestämma om ovanstående regler ska ändras. Om inget annat överenskommes fortsätter ovanstående regler att gälla.

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

§ 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

Den färdigutbyggda nivån på avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag angiven i § 3 tar endast sikte på premier uppbyggda inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension.

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

- vid första lönerrevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningssutrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.
- under det andra till och med det femte årets lönerrevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningssutrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningssutrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

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

Anmärkning 2

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

Kompletterande premier till ITP 1

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

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

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

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

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

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

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

Anmärkning 1

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

§ 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är

pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

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

§ 14 Frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning. När det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler bör tolkning och tillämpning av dessa villkor även ske i ITP-nämnden.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

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

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

Gemensam information

- § 16** För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

*Denna vägledning gäller vid arbetsbrist i
företag som är medlemmar och har
kollektivavtal i förbund inom Almega*

Vägen framåt

Steg för steg
En partsgemensam vägledning
för turordning vid arbetsbrist

Ingress

Omställningsavtalet

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller ett omställningsavtal. Avtalet ska underlätta för både företag och anställda då företaget behöver säga upp personal på grund av arbetsbrist.

För att göra det lättare för lokala parter att tillämpa omställningsavtalet har Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer tagit fram denna vägledning som steg för steg beskriver vad lokala parter behöver göra för att träffa överenskommelse om en avtalsturlista.

Omställningsavtalet innebär att företaget betalar premier till TRR, som under vissa förutsättningar möjliggör, två olika typer av stöd till anställda som sägs upp: Omställningsstöd och Avgångsersättning (AGE). För mer information och om omställningsavtalet i dess helhet se www.trr.se

Avtalet anger också att avtalsturlistor förutsätts träffas för att motsvara de behov företagen har i omställningssituationer: ”de lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

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

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

Avtalet innebär alltså att någon part inte kan neka till att förhandla om arbetsbristen och behovet av en avtalsturlista.

Vad är en avtalsturlista?

En avtalsturlista innebär att företaget och de lokala fackliga organisationerna utifrån verksamhetens fortsatta behov kommer överens om vilken eller vilka tjänstemän som fortsatt ska vara kvar i företaget. Överenskommelsen utgör därmed ett bindande kollektivavtal om vilka anställda som företaget ska säga upp på grund av arbetsbrist.

Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer rekommenderar de lokala parterna som avser att träffa överenskommelse om en avtalsturlista att vara tydliga med detta, allt för att undvika missförstånd och oklarheter. Även om avsikten inte tydliggjorts är en överenskommelse mellan lokala parter som innebär avsteg från lagens turordningsregler att betrakta som en avtalsturlista.

Syftet med att träffa en avtalsturlista är att företaget på bästa sätt ska kunna hantera sitt behov av att ha rätt organisation för framtida utmaningar och att ha förutsättningar för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet med goda möjligheter att fortsatt sysselsätta de tjänstemän som inte blir uppsagda. Företagets fortsatta behov och de enskilda tjänstemännens kompetenser (se vidare under punkt 10 Företagets krav och behov) är viktiga utgångspunkter för att kunna bedöma vilka som skall omfattas av en avtalsturlista.

Krav på en avtalsturlista

Det är viktigt att en avtalsturlista inte är diskriminerande enligt någon av diskrimineringslagens grunder eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Om så ändå skulle vara fallet kan avtalsturlistan helt eller delvis förklaras ogiltig även om lokala parter varit överens om den.

Omställningskonsultation

Om det visar sig vara svårt att kunna enas om processen och/eller en avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget. Detta innebär att centrala parter på plats gemensamt ger råd till lokala parter i hur de ska hantera processen i enlighet med omställningsavtalets intentioner.

Vägledning

Uppsägning p.g.a. arbetsbrist kan vara komplext och är alltid ingripande för de inblandade. Denna vägledning är en sammanfattning av de steg som behöver tas för att en överenskommelse om avtalsturlista ska kunna nås. Vägledningen gör inte anspråk på att redogöra för alla frågor som kan uppstå. Kontakta gärna din organisation om behov uppstår.

1 – Skapa samsyn

En facklig organisation som är informerad om företagets utveckling, ekonomiska situation och liknande behöver mindre tid för att ”komma ikapp” företagets kunskap och sannolikheten är då större att förhandlingarna kan föras mer effektivt.

2 – Kallelse till förhandling

Så snart företaget kommit fram till att personalen behöver minskas, och att ett antal anställda behöver sägas upp, ska företaget kalla de fackliga organisationerna som företaget har kollektivavtal med, till en förhandling enligt MBL 11 §.

Om det inte finns någon klubb eller förening på företaget ska företaget istället kalla fackföreningens regionala organisation, respektive avtalsbärande förbund till förhandlingen. Exempel på förhandlingsframställan finns i bilaga 1.

I flertalet kollektivavtal förutsätts att fackförbund som är med i PTK bildar ett gemensamt lokalt organ, PTK-L, som förhandlar som en part med arbetsgivaren om den nya organisationen och arbetsbristen. Kontrollera om det finns några särskilda regler om PTK-L och dess bildande i ditt kollektivavtal.

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

Förhandlingen ska hållas inom tre veckor, om parterna inte enas om annat, efter att de fackliga organisationerna fått del av förhandlingsframställan.

3 – Varsel till arbetsförmedlingen

Företaget ska underrätta/varsla arbetsförmedlingen om arbetsbristen innebär att fem eller fler personer kan bli uppsagda. Företaget kan göra det på www.arbetsformedlingen.se

4 – Information till facklig organisation

Arbetsgivare har en särskild informationsskyldighet inför förhandlingar om arbetsbrist, se 15 § MBL. För att det ska bli en effektiv förhandling är det viktigt att den fackliga organisationen så tidigt som möjligt kan sätta sig in i frågan genom att företaget redovisar följande:

- Skälen till de planerade uppsägningarna
- Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen
- Hur många som kan komma att bli uppsagda
- Relevanta uppgifter om de personer som är närmast berörda av arbetsbristen
- När arbetsgivaren planerar att verkställa uppsägningarna.

Finns det ytterligare information som underlättar processen för lokal arbetstagarpart att sätta sig in i situationen och därmed kunna komma överens om en avtalsturlista är det lämpligt att den ges så tidigt som möjligt innan förhandling ska äga rum. Företaget ska också till de fackliga organisationerna lämna en kopia av det varsel som eventuellt har lämnats till Arbetsförmedlingen.

5 – Information till medarbetarna och intressenter

Medarbetarna behöver normalt informeras om att företaget kallat till förhandling om arbetsbrist. Informationen bör hållas på en övergripande nivå så att företaget inte föregår förhandlingsresultatet. Det är naturligt att företaget och de fackliga organisationerna så tidigt som möjligt kommer överens om vad, när och hur medarbetarna ska informeras (informationsplan).

Om företaget är börsnoterat kan även marknaden behöva informeras.

6 – Gör en riskbedömning

Företaget ska göra en riskbedömning i samverkan med skyddsombudet/arbetsmiljöombudet om hur arbetsmiljön kommer att påverkas för den framtida organisationen., se www.prevent.se. Riskbedömning kan t.ex. behandla arbetsmängd, arbetsinnehåll samt arbetstidens omfattning och förläggning. Omfattningen av en riskbedömning kan variera stort från ett enkelt konstaterande av få/inga risker till en mer omfattande analys. Riskbedömningen redovisas under förhandlingen och justeras/anpassas vid behov. Exempel på riskbedömning finns i bilaga 2.

7 – Förhandlingen inleds – beskrivning av omorganisationen respektive arbetsbristen

Förhandlingen inleds med att företaget beskriver nuvarande organisation och företagets förslag till fortsatt organisation samt grunden till att det föreligger arbetsbrist. Det gör företaget genom att ange orsaken till arbetsbristen samt vilka kategorier och hur många tjänster som enligt företaget berörs av arbetsbristen. Det är viktigt att de fackliga företrädarna ges möjlighet att förstå bakgrunden till arbetsbristen.

8 – Red ut tystnadsplikt

En bra förhandlingsprocess bygger på ömsesidigt förtroende. En neddragning är ofta en känslig process vilket förutsätter att känslig information inte får spridning i ett för tidigt skede. Det är viktigt att de som förhandlar kan lita på varandra och tar ansvar för att information och känsliga uppgifter inte sprids innan man är överens om att så får ske.

Detta kan med fördel tas om hand genom att parterna i ett tidigt skede blir överens om när, vem, vad och på vilket sätt information ska ges (informationsplan).

Vid behov kan en särskild förhandling om tystnadsplikt, enligt MBL 21 §, ske.

9 – Identifiera turordningskrets

Beroende på förutsättningarna kan de lokala parterna komma överens om att arbetsbristen ska begränsas till en del av verksamheten, t.ex. om en viss enhet enbart är den som berörs.

Det kan vara en fördel att verksamheten kan fortsätta att bedrivas på andra enheter utan störningar eller oro bland de anställda. Arbetsbristen kan också vara enklare att hantera om turordningskretsen begränsas. Det är viktigt att parterna är medvetna om att tillämpningen av en överenskommelse om att begränsa arbetsbristen till en del av verksamheten/enhet, i sig innebär att överenskommelse träffats om en avtalsturlista.

10 – Företagets krav och behov

Företaget behöver identifiera vilka kompetenser som behövs för den fortsatta verksamhetens behov och redogöra för dessa.

Med kompetenser kan t.ex. menas kunskaper, förmågor, egenskaper och prestationer som är viktiga för den fortsatta verksamheten. Hur olika krav uppfyllts tidigare kan vara en viktig utgångspunkt för att identifiera vilka som är mest lämpliga för att vara kvar i den nya organisationen.

11 – Pröva omplacering till lediga befattningar

Företaget ska pröva, om de, som riskerar uppsägning, istället kan omplaceras till en ledig befattning inom företaget.

Omplaceringsskyldigheten gäller till samtliga driftsenheter och samtliga kollektivavtalsområden inom företaget. Företaget avgör vem som ska erbjudas vilken ledig tjänst efter lämplighet.

12 – Identifiera vilka som saknar efterfrågad kompetens

Parterna förutsätts träffa överenskommelse om en avtalsturlista för de tjänstemän som inte når upp till den samlade kompetensen som företaget behöver för att klara fortsatt behov i verksamheten. Det betyder att parterna är överens om att dessa personer ska sägas upp p.g.a. arbetsbrist.

De fackliga organisationerna ska innan överenskommelse träffas få tillgång till den ytterligare information som behövs för att ta ställning till den föreslagna avtalsturlistan. Detta kan t.ex. ske genom att det ges tillfälle att prata med de medlemmar som berörs.

13 – Protokoll

Förhandlingen om avtalsturlista ska dokumenteras i ett protokoll som undertecknas av samtliga parter innan uppsägning får ske.

Även en förhandling om arbetsbrist som inte resulterar i en avtalsturlista ska protokollföras.

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna.

Därefter kan uppsägningshandlingar överlämnas till de tjänstemän som ska sägas upp.

Exempel på förhandlingsprotokoll finns i bilaga 3.

Om lokala parter inte kan enas, kan central förhandling begäras. Först efter den centrala förhandlingen kan uppsägningshandlingar lämnas. Om det uppstår problem i processen kring avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget.

14 – Uppsägningstid

Uppsägningstid framgår av kollektivavtalet, och kompletteras med lagens formaliaregler.

Om det skulle vara aktuellt kan företaget och tjänstemannen komma överens om att förlänga uppsägningstiden.

Enligt 14 § LAS ska skälig ledighet med lön beviljas för den som söker arbete under uppsägningstiden.

15 – Utvärdering

När parterna genomfört förhandlingen och uppsägningarna är gjorda, bör parterna utvärdera hur processen varit. Syftet med utvärderingen är att upptäcka moment som parterna kan förbättra inför en eventuell nästa förhandling om arbetsbrist vid företaget.

Bilaga 1

Exempel på förhandlingsframställan

Kallelse till MBL-förhandling angående omorganisation/arbetsbrist

Företaget är med i detta förbund inom Almega:

Företaget har följande kollektivavtal:

Tid och plats för förhandlingen

Företaget föreslår följande tidpunkt för förhandlingen

Datum:

Tid:

Plats:

Nuvarande verksamhet och organisation

Berörd arbetsplats/driftenhet:

Antal anställda:

Verksamhet och organisation:

Information om arbetsbristen

Skälen till planerade uppsägningar:

Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen:

Hur många som kan komma att bli uppsagda:

Relevanta uppgifter om berörda personer:

När uppsägningarna planeras ske:

Kontaktuppgifter till företaget

Namn:

Adress:

Telefon:

Mail:

Bilaga 2

Exempel på riskbedömning

Uppgifter om arbetsgivaren

Företag:

Organisationsnummer:

Adress:

Kontaktperson:

Telefon:

Email:

Skyddsombud som planen stämts av med:

Nulägesbeskrivning

Beskriv arbetsmiljön före förändringen.

Den planerade förändringen

Beskriv vilka förändringar som planeras och vilka som berörs.

Riskbedömning

Beskriv vilka arbetsmiljörisker som kan uppstå, t.ex. om personalens inflytande över sin egen arbetssituation påverkas eller om det uppstår behov av introduktion.

Åtgärder

Gör en handlingsplan för hur eventuella risker ska minimeras, vem som har ansvar för detta och ange hur/när planen ska följas upp.

Bilaga 3

Exempel på förhandlingsprotokoll

Protokoll MBL-förhandling

Datum:

Plats:

Arbetsgivare

Företag:

Organisationsnummer:

Närvarande:

Lokal facklig organisation

Närvarande:

Ärende

Förhandling enligt 11 § MBL angående omorganisation/arbetsbrist

Företagets förslag

Den lokala fackliga organisations synpunkter

Resultatet av förhandlingen

Parterna har denna dag träffat en överenskommelse om avtalsturlista som omfattar följande personer. Dessa personer kommer att sägas upp p.g.a. arbetsbrist efter att förhandlingen avslutats. Förhandlingen avslutades i enighet den åååå-mm-dd.

Justering

Ort och datum:

För företaget:

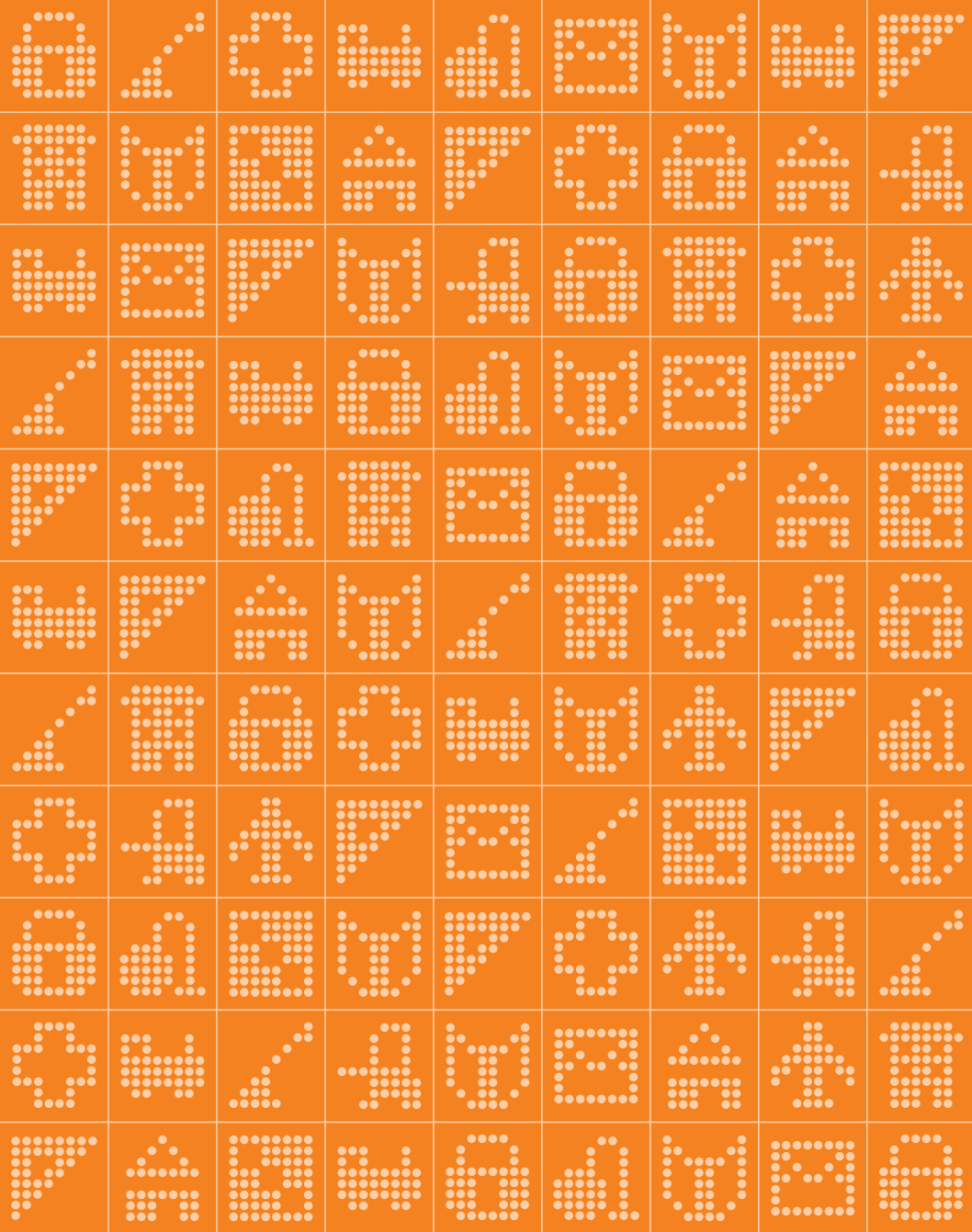
För den lokala fackliga organisationen:

Parterna är överens om att omställningsavtalet är en viktig del för att underlätta omställning. Avtalet innehåller dels stöd till den som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist, dels regler om att lokala parter ska göra avsteg från lagens bestämmelser om turordning efter anställningstid om det finns behov av det.

Den här vägledningen har tagits fram av Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer för att göra det lättare för lokala parter att tillämpa omställningsavtalet.

Vägledningen har tagits fram för att företag och fackliga företrädare ibland haft olika uppfattning om omställningsprocessen och hur de skulle ha kunnat enas om avtalsturlistor. Denna vägledning syftar till att parterna ska nå en samsyn om hur omställningsprocessen bör gå till.

Om ni trots den här vägledningen har svårt att bli överens kan ni ta hjälp av de centrala parterna i en omställningskonsultation som syftar till att stödja en bra process som leder till att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och även i framtiden kunna ge fler tjänstemän anställning.



**Avtalet finns för nedladdning
i webbshoppen och på
almega.se**

Best nr: 6086 1706
www.almega.se/webbshop

Frågor om innehåll:
www.almega.se, Tel: 08-762 69 00

