



Avtalsinformation

Almega Medieföretagen /Sveriges Ingenjörer/ Unionen
Frida Elfving, Avtalsansvarig

Överenskommelse om flexpension och andra avtalsändringar för Almega Medieföretagen

Under våren 2016 varslade Unionen och Sveriges Ingenjörer om strejk på flera avtalsområden i Almeras förbund för att få flexpension eftersom sådana överenskommelser träffats på andra delar av den privata arbetsmarknaden. Konflikten bröt aldrig ut för att Arbetsdomstolen interimistiskt förklarade att en strejk var otillåten. Avtal slöts 2016 utan flexpension. Tvistefrågan kvarstod dock. Under hösten och vintern har parterna förhandlat fram denna överenskommelse för att lösa frågan.

Parterna inom avtalsområdet har den 22 februari 2017 träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag. Samtidigt har parterna kommit överens om en rad andra avtalsändringar som träder i kraft den första november, se nedan. Detta har gjorts i en särskild avtalsförhandling, innan 2017 års ordinarie avtalsförhandlingar har startat, där förbunden inom Almega gemensamt förhandlat med Unionen och Sveriges Ingenjörer. Därmed är en långvarig konfliktfråga om flexpension undanröjd mellan parterna.

Överenskommelsen och tidpunkter då avtalsändringarna börjar gälla

Från och med 22 februari 2017 gäller

1. Gemensamt projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal
2. Vägen framåt, Steg för steg, En partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist

Från och med den 1 november 2017 gäller

3. Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag
4. Överenskommelse om möjlighet till deltid i pensioneringssyfte
5. Avräkning av semesterersättning vid uttag av semester vid sammanfallande intjänande- och uttagsår (gäller redan för detta avtalsområde)
6. Förändrade regler om anställningsformer
7. Förändrade regler om beredskap
8. Ny förhandlingsordning vid rättstvister

Utförlig information om de ändringar som träder i kraft den 1 november kommer att skickas ut under hösten 2017.

Vad innebär överenskommelsen?

Nedanstående information går ut både till arbetsgivare och förtroendevalda

1. Flexpension i Tjänsteföretag

Flexpension i Tjänsteföretag innebär att en del av löneökningstrymmet disponeras till en premie till Flexpension. Avsättningen bestäms med utgångspunkt från Industriavtalet, det s.k. märket, med ett års eftersläpning. Avsättningen kommer således under 2017 att vara 0,2 %. Även om avräkningen görs vid lönerevisionen ska premien till Flexpension i Tjänsteföretag först betalas från 1 november 2017.

Premien faktureras

Premien till Flexpension i Tjänsteföretag kommer att faktureras månadsvis av Collectum som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK). Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP1 respektive ITP2.

Premierna kommer att placeras på tjänstemannens pensionskonto i enlighet med de val som tjänstemannen bestämt för övriga premier. Vi kommer att tillsammans med Collectum förenkla hanteringen så långt som möjligt.

De som inte omfattas av ITP-avtalets ålderspension

Flexpension i Tjänsteföretag gäller inte för dem som inte omfattas av ITPs ålderspension, t.ex. är under 25 år eller fyllt 65 år. När det gäller tjänstemän som valt bort ITP för t.ex. en 10-taggarlösning förutsätts att enskild överenskommelse träffas om hur avsättningen ska hanteras.

Möjlighet att avstå från flexpension

Om företaget tillåter det kan tjänstemännen avstå från Flexpension i Tjänsteföretag. Denna möjlighet, som för alla tjänstemän enbart gäller vid ett tillfälle per anställning, finns inte i andra system för flexpension. Möjligheten att kunna avstå från Flexpension i Tjänsteföretag har varit ett viktigt villkor för att Almegas förbund ska kunnat acceptera överenskommelsen. Om företaget tillåter kan de som avstått från Flexpension i Tjänsteföretag också få återta avståendet och återinträda i Flexpension i Tjänsteföretag vid ett senare tillfälle.

Företaget avgör om det ska vara möjligt att avstå flexpension

Om företaget tillåter att det ska vara möjligt att avstå gäller avståendemöjligheten enligt följande:

- Alla befintligt anställda tjänstemän kan avstå från Flexpension i Tjänsteföretag genom att lämna besked om det under perioden 1 november 2017 till 28 februari 2018
- Nyanställda kan lämna besked om att avstå från Flexpension i tjänsteföretag tidigast vid tillträdesdagen och senast två månader därefter
- De som under anställningen fyller 25 år kan lämna besked om att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag under två månader efter 25-års-dagen
- Vid övergång av verksamhet eller då kollektivavtal tecknas kan tjänstemännen lämna besked om att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag senast två månader efter att Flexpension i Tjänsteföretag börjat gälla.

Det är tjänstemannen som väljer

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

Arbetsgivaren ska dokumentera valet

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

Lön för den som valt bort

Vid avstående från flexpension får den anställde den vid avståendetidpunkten aktuella premienivån som lön i stället. Den som avstått flexpension får inte del av ytterligare avsättningar till flexpension, vare sig som pensionspremie eller lön. Företaget kan dock fatta ett policybeslut om att den som avstår från flexpension även kommer att erhålla framtida höjningar av premien till flexpension i Tjänsteföretag som lön.

Arbetsgivaren kan ändra sig

Arbetsgivaren kan ändra sitt beslut om huruvida tjänstemännen får avstå från Flexpension i Tjänsteföretag. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta för dem som uppfyller tidsfrister och övriga villkor för att få välja att avstå. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte enskild överenskommelse om att återgå till Flexpension träffas.

Nyanställda kan välja bort från tillträdesdagen

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 tillträts och senast två månader därefter.

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 förlängs avståendemöjlighet med motsvarande antal kalenderdagar

Hantering av valmöjligheten kommer att följas upp

De centrala kollektivavtalslutande 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.

Möjlighet att återta avstående från Flexpension i Tjänsteföretag

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 och på vilket sätt den pensionspremie som erhålls ska avräknas mot tjänstemannens lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

Tjänsteman kan få avsätta mer till Flexpension i Tjänsteföretag

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 den upphör ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen. Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP1 eller ITPK.

Löneväxling utanför Flexpension i Tjänsteföretag

Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag utan kan tillämpas på det sätt som företaget bestämmer.

Företag som blir bundet av kollektivavtalet

Om ett företag som blir bundet av kollektivavtalet redan omfattas av ett annat flexpensionssystem ska företaget 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.

Om ett företag som blir bundet av kollektivavtalet inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller en ramp som innebär att Flexpension i Tjänsteföretag fasas in under fem år på följande sätt:

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

Hantering av föräldralediga tjänstemän som omfattas av ITP2

Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som omfattas av ITP2 och som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK. Arbetsgivaren ska dock inte enligt ITPs regelverk avanmäla tjänsteman som omfattas av ITP1 under föräldraledighet.

Premien kommer successivt att öka till max 2 %

Premien kommer att byggas ut till en nivå om max 2 %. Uppbyggnaden kommer att ske i samma takt, dock med ett års eftersläpning, som andra områden bygger ut sin flexpensionen. Det betyder att avsättningen för 2017 är 0,2 %. Det motsvarar det märkessättande kollektivavtal avsatte under 2016. 2018 avsätts det som märkessättande kollektivavtal avsätter i år vilket än så länge är okänt. Varje år som premien till Flexpension i Tjänsteföretag ökas kommer löneökningstrymmet att minska i motsvarande grad.

Gemensam information

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.

2. Möjlighet att gå ned i deltid i pensioneringssyfte

Möjlighet att ansöka om att gå ned i tid vid slutet av arbetslivet har varit en del i alla system för Flexpension som införts. I Flexpension för Tjänsteföretag har parterna kommit överens om att ta in en förstärkt möjlighet om att gå ned i arbetstid från 62 års ålder. Förutsättningen är att det kan ske med skälig hänsyn till verksamhetens krav och behov. Ansökan ska göras skriftligt och arbetsgivaren ska skyndsamt pröva den.

Om överenskommelse träffas ändras anställningens sysselsättningsgrad permanent. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt anställningsskyddslagen 25 a § gäller dock inte.

Om tjänstemannen tillhör ITP2 ska arbetsgivaren fortsätta att anmäla inkomst till Collectum utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Om rörlig lön förekommer behövs en överenskommelse träffas om hur den ska hanteras. Utgångspunkten är att rörlig lön fortsättningsvis ska anmälas utifrån tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem. Minskningen i tid görs i pensioneringssyfte, skyldigheten att anmäla inkomst enligt tidigare sysselsättningsgrad upphör om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller bedriver verksamhet som kan ge inkomst.

Om överenskommelse inte träffas om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation när det finns en klubb eller förening på företaget om detta samt om skälen till varför överenskommelse kan träffas. Den fackliga organisationen kan begära både lokal och central förhandling. Vid en sådan förhandling anses ansökan avse en deltid om 80 % oavsett tidigare sysselsättningsgrad. Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller arbetsgivarens beslut även fortsättningsvis.

Arbetsgivarens beslut att avslå en ansökan kan inte prövas rättsligt om arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning utifrån verksamhetens krav och behov.

3. Avtalsreglering om avräkning av semesterersättning vid uttag av semester införs (gäller redan på detta avtalsområde)

Företag väljer allt oftare att tillämpa sammanfallande intjänande- och semesterår. Det kan ske genom att arbetsgivaren träffar överenskommelse med enskild tjänsteman (anställningsavtalet) eller med lokal tjänstemannapart (ett kollektivavtal). Sammanfallande intjänande- och semesterår innebär att semester tjänas in samma år som den tas ut. Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.

Parterna har kommit överens om att erhållen semesterersättning vid sammanfallande intjänande- och semesterår ska betraktas som en å contoutbetalning som kan avräknas från såväl semesterersättning som lön om semesterdagarna inte tjänas in.

Löneavräkningen ska inte göras om anställningen upphör p.g.a. arbetsbrist, tjänstemannens sjukdom eller att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden enligt lagen om anställningsskydd 4 §.

4. Reglering av anställningsformer

Utgångspunkten för regleringen av anställningsformerna har varit att det ska vara lättare att kunna anställa utifrån företagets behov samtidigt som arbetstagarens behov av trygghet beaktats.

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov enligt följande:

| | | |
|---|---|---|
| | | |
| 1 | Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning. | 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. |
| 2 | 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*. Detta krav på minsta arbetstid gäller inte studerande vid universitet och högskolor. Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid. | 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. |
| 3 | För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år). | |
| 4 | För säsongarbete. | |
| 5 | Doktorandtjänst, då arbete med doktors-avhandling sker helt eller delvis vid företag. | |
| 6 | Provanställning | Högst 6 månader |

- * 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 återkalla möjligheten att fortsättningsvis träffa sådana överenskommelser. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning.

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

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. Det betyder att det går att ha visstid och vikariat efter varandra, men sammanlagt högst i 36 månader under en femårsperiod.

En tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt avstå från den omvandlingen genom en skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan sedan på nytt avstå från tillsvidareanställning genom en ny överenskommelse.

För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

Som huvudregel gäller att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade vid omvandling om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Om parterna inte kommer överens om sysselsättningsgraden, och om den i väsentlig mån avviker kort före omvandlingstidpunkten, ska sysselsättningsgraden i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga sysselsättningsgraden under de senaste 12 månaderna.

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.

Prövotid vid vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om annat, 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.

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 kan gälla först efter att eventuell provotid enligt ovan löpt ut.

Övergångsbestämmelser

Parterna är överens om att reglerna om anställning träder i kraft den 1 november 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut. Vid omvandling till tillsvidareanställning bortses från anställningstid i anställningar som ingåtts före den 1 november 2017.

Ikraftträdande

Reglering av anställningsformer träder ikraft den 1 november 2017.

5. Reglering av beredskap

Med beredskap avses tid då tjänstemannen måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det behövs. Parterna har tagit fram en modernare reglering av beredskap som är anpassad till att arbetet i många fall kan utföras utan att tjänstemannen behöver inställa sig på arbetsplatsen.

Lokala avtal

Beredskap bör i första hand regleras i lokala avtal där till exempel beredskapstjänster och ersättningsformer anpassas efter lokala förutsättningar. Avtalet har en tom tabell som kan tjäna som inspiration och utgångspunkt då beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras:

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

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

Tre olika beredskaper

Om inte annan överenskommelse gäller tre olika beredskapstjänster:

- 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.

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 i alla fall.

Skälig inställelsetid

Arbetsgivaren ta hänsyn till skäliga 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.

Schemaläggning

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.

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. Beredskap både före och efter den ordinarie arbetstiden föranlett av t.ex. tidsskillnad mellan olika länder, är således fullt möjligt.

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 Himmelfärdsdag, 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 Himmelfärdsdag, 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 deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Minsta tid ersättning betalas med per pass

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.

Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Om lokal överenskommelse inte träffats om annan ersättning vid beordrad inställelse i arbete under beredskap 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 två timmar vid utfört arbete enligt Beredskapstjänst C.

Tjänsteman som har Beredskapstjänst B, men kan utföra arbetet utan att behöva inställa sig på arbetsplatsen, ska ersättas för minst en timme.

Om tjänstemannen behöver inställa sig på under beredskap B ska arbetsgivaren betala ersättning för resekostnader.

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.

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.

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

Ikraftträdande

Reglering avseende beredskap träder ikraft den 1 november 2017.

6. Förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingsordningen reglerar tidsfrister m.m. vid förhandlingar. Parterna har ensat olika avtals förhandlingsordningar och kortat tidsfristen mellan lokal och central förhandling till två veckor vid ogiltighetsförklaring av uppsägning/avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten. Den förkortade tidsfristen har främst betydelse vid ogiltighetsförklaring av uppsägning då arbetsgivare betalar lön till dess att tvisten är avgjord.

Nuvarande förhandlingsordning utgår ur avtalet 1 november 2017.

Förhandling ska begäras inom fyra månader

Förhandling ska begäras 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.

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.

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.

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 (observera anmärkning under ikraftträdande) 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.

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

Ikraftträdande

Denna reglering träder ikraft den 1 november 2017.

Anmärkning: Gällande p.1 under central förhandling gäller särskild övergångsregel: Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

7. Gemensamt projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal

Almega och Akademikerförbundens gemensamma projekt Framtidens Arbete fortsätter i en ny fas och med delvis ny inriktning där Unionen och Ledarna deltar.

Syfte är att förstå framtidens utmaningar och utveckla framtidens kollektivavtal så att de bättre motsvarar det som framtidens företag och medarbetare kommer att efterfråga. Arbetet kan omfatta områden som t.ex. anställningsformer, arbetstid, lönebildning och ersättningsformer, pensioner och försäkringar, jämställdhet, former för lokal samverkan, omställning/kompetensutveckling, arbetsmiljö och ohälsa samt aktiviteter för att öka kollektivavtalens täckningsgrad.

En gemensam utgångspunkt för parterna som bl.a. visas genom projektet är att stärka kollektivavtalsmodellen och sträva efter att reglera villkoren på arbetsmarknaden i kollektivavtal framför lag. Vidare är parternas gemensamma utgångspunkt att sträva efter avtalskonstruktioner som underlättar att få så lik reglering som parterna bedömer möjligt inom hela Almega och att sträva efter enhetligt reglering för samtliga tjänstemän på avtalsområdet i fråga.

Arbetet kommer att drivas av en partsgemensam styrgrupp och är långsiktigt till sin karaktär. Styrgruppen kommer under året att bestämma utvecklingsområden och projektgrupper kommer att tillsättas.

8. Vägen framåt, Steg för steg, En partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist

Parterna har tagit fram en vägledning för att göra det lättare för lokala parter att tillämpa omställningsavtalet. Parterna har även infört omställningskonsultation som en möjlighet lokala parter kan använda om det är svårt att bli överens.

Vägledningen hämtar sitt innehåll i nuvarande lag och avtal och innebär alltså inga materiella skillnader eller förändringar i förhållande till nuvarande regler/tillämpning.

Syftet

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.

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.

Vägledningen går steg för steg igenom vad lokala parter behöver göra för att träffa överenskommelse om 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.

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 är viktiga utgångspunkter för att kunna bedöma vilka som skall omfattas av en avtalsturlista.

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.

Kontakta gärna avtalsansvariga för mer information

Frida Elfving 08-613 81 82