

Arbetstidskonto

För kollektivavtal mellan Livsmedelsföretagen och Unionen, Sveriges
Ingenjörer och Ledarna (tjänstemannaavtalet)

Tjänstemän

1 april 2025 – 31 mars 2027

Arbetstidskonto för tjänstemän

I bilaga 5 till avtalet om allmänna anställningsvillkor anges att individuella arbetstidskonton inrättas för alla tjänstemän. De regler som finns i bilagan i det tryckta avtalet är kortfattade.

För avtalsperioden 1 april 2025 – 31 mars 2027 kom Livsmedelsföretagen och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna (nedan gemensamt benämnt "**Parterna**") överens om denna gemensamma kommentar till bestämmelserna i Tjänstemannaavtalets bilaga 5 om arbetstidskonto.

I samband med avtalsrörelsen 2025 ändras avsättningen till tjänstemannens arbetstidskonto med 0,5 procent, från en avsättning om tidigare 2 procent till nu 2,5 procent. Det innebär att avsättningen till arbetstidskontot uppgår till totalt 2,5 procent av löneunderlaget från och med intjänandeåret 1 april 2025 – 31 mars 2026. Detta motsvarar i ledig tid under uttagsåret därefter 5 dagar.

Intjänandeåret löper från den 1 april – 31 mars och uttagsåret löper från och med den 1 juli närmast efter intjänandeårets slut till och med den 30 juni påföljande år. Det sker ingen förändring i kollektivavtalets befintliga modell. Det innebär att avsättningen till arbetstidskontot kan tas ut antingen som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant ersättning.

Sammanfattning

Syftet med Arbetstidskonto är att kunna

- **förkorta årsarbetstiden** – betald ledig tid
- **förkorta livsarbetstiden** – pensionspremie.

Avsättningen på arbetstidskontot kan även tas ut som kontant ersättning.

Arbetsgivaren gör en gång om året avsättning till varje tjänstemans arbetstidskonto. Tjänstemannen talar om för arbetsgivaren hur avsättningen ska disponeras, som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Det är möjligt att lokalt träffa överenskommelse om att tillämpa andra regler.

Vi har tagit fram en blankett, sida 9, som kan användas då arbetsgivaren informerar tjänstemannen om avsättningens storlek och då tjänstemannen lämnar uppgift till arbetsgivaren om hur avsättningen ska disponeras.

Reglerna om arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal (1–3 dagar) kan efter överenskommelse anpassas till det regelsystem som gäller för Arbetstidskonto.

Om tjänstemannen har valt ledig tid men inte har tagit ut ledigheten under avtalsåret, ersätts det istället som pensionspremie. Detsamma gäller även för tjänsteman som inte gör något av de tre valen för uttag.

Aktuella tidpunkter

	Beräkningsperiod	
	Huvudregel	Kalenderår (efter överenskommelse)
Avsättning till arbetstidskonto (2)	31 mars	31 december
Uppgift till tjänstemannen (3)	31 maj	28 februari
Tjänstemannens val (4)	30 juni	31 mars
Kontant ersättning (4.3)	31 juli	30 april
Inbetalning av pensionspremie (4.2)	31 juli	31 juli
Uttag av ledig tid senast (4.1)	30 juni	31 december
Avstämning av arbetstidskontot (4.1)	31 mars	31 december

Anmärkning. Siffrorna inom parentes anger hänvisning till avsnitten i nedan text "Tillämpningsregler för Arbetstidskonto".

Tillämpningsregler för Arbetstidskonto

Tillämpningsreglerna avser överenskommelsen om Arbetstidskonto mellan Livsmedelsföretagen – Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.

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

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

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

1 Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton gäller fortsatt för alla tjänstemän som omfattas av avtalet om allmänna anställningsvillkor (2025–2027).

2 Avsättning, underlag m.m.

Träffas inte lokal överenskommelse gäller beräkningsperioden 1 april – 31 mars som intjänandeår och avsättning sker den 31 mars 2026 och 2027.

Avsättningen till arbetstidskonto kan, efter lokal överenskommelse, beräknas per kalenderår. Praktiska och administrativa skäl kan göra det motiverat att tillämpa kalenderår som beräkningsperiod istället för 1 april – 31 mars. Avsättning sker då den 31 december respektive år.

Avsättningarna utgör 2,5 procent av beräkningsunderlaget, se nedan.

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

- månadslön inklusive rörliga lönedelar
- ersättning för förskjuten arbetstid
- lön vid permission
- sjuklön (2:a t o m 14:e kalenderdagen)
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enligt FML
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enligt UVA.

I beräkningsunderlaget **ingår inte**:

- sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen
- övertidsersättning
- inställelseersättning
- särskilt tillägg vid övertidsarbete under veckoslut
- beredskapsersättning och jourtidsersättning
- restidsersättning
- semesterlön och semesterersättning
- föräldralön
- förslagsersättning
- traktamenten och kostnadsersättningar
- engångsbelopp i form av tantiem, gratifikation eller årsbonus som inte har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- avsättningen till arbetstidskonto.

3 Uppgift till tjänstemannen

Arbetsgivaren ska före maj månads utgång (alt februari året efter vid tillämpning av kalenderår) respektive avsättningsår lämna uppgift till tjänstemannen om storleken på det belopp samt antalet dagar som avsättningen omfattar.

4 Val av alternativ

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

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

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

4.1 *Betald ledig tid*

Förhållandet avsättning – betald ledig tid

Väljer tjänstemannen betald ledig tid, ges ledighet enligt följande:

A Beräkningsperiod: Huvudregel 1/4 - 31/3

Intjänandeår	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/4 2024 – 31/3 2025	2,0	1/7 2025 – 30/6 2026	4
1/4 2025 – 31/3 2026	2,5	1/7 2026 – 30/6 2027	5
1/4 2026 – 31/3 2027	2,5	1/7 2027 – 30/6 2028	5

B Beräkningsperiod: kalenderår

Intjänandeår	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/1 – 31/12 2025	2,375*	1/1 – 31/12 2026	4,75*
1/1 – 31/12 2026	2,5	1/1 – 31/12 2027	5
1/1 – 31/12 2027	2,5	1/1 – 31/12 2028	5

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

Under ledigheten erhåller tjänstemannen oförändrad lön, det vill säga den lön och de ersättningar som skulle ha utgetts om arbete hade utförts på ordinarie arbetstid.

**Observera för det fall lokal överenskommelse om beräkningsperiod kalenderår är det lämpligt att även komma överens om hanteringen kring avsättning och ledig tid för perioden 1/1 – 31/12 2025. Förslagsvis blir intjänandet under 1/1 – 31/12 2025 en avsättning om 2,375 %. Om ni tillämpar kalenderår bör det leda till en hantering om uttag i ledig tid med 4,75 dagar (motsvarande 38 timmar för heltidsanställd med ordinarie arbetstid om 40 timmar per helgfri vecka) under 2026 istället för 5 dagar med anledning av att delar av intjänandet 2025 faller under de äldre reglerna om en avsättning om 2 % som leder till 4 dagars ledighet.*

Anmärkning

Som alternativ till ovanstående kan lokal överenskommelse träffas om att intjänandeår och uttagsår för ledighet sammanfaller. Följande ska då tillämpas för respektive år. Den lediga tiden, det år då uttaget görs, utgör:

- *2,5 procent av den enskilde tjänstemannens faktiskt arbetade timmar under ordinarie arbetstid samt av arbetsgivaren betalda lediga timmar, utom semester, under aktuella tidsperioder, exempelvis*
 - *1/4 2025 – 31/3 2026 (alt kalenderåret 2026),*

Ledigheten tas ut under tiden

- *1/7 2025 – 30/6 2026 (alt kalenderåret 2026),*

Förläggning av betald ledig tid

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

Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett år till ett annat. Ledighet som inte uttagits förfaller och ersätts genom avsättning till deltidspension enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor punkt 9.3.1, d.v.s. aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön) dividerad med 175.

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

4.2 Pensionspremie

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

- få högre pension eller
- gå i pension tidigare.

Om en tjänsteman av något skäl inte gör något val betalas avsättningen på arbetstidskontot som pensionspremie.

Överenskommelse om pensionspremiealternativet finns på sida 10.

Om avsättningen ska användas till pensionspremie gäller följande:

Arbetsgivaren ska till Collectum skicka in en förteckning (det finns en mall på Collectums internetkontor som ska användas) och i mallen ange organisationsnummer för bolaget, ange att det rör sig om en LP-premie,

personnummer för de anställda och belopp utan decimaler. Collectum accepterar enbart fysiskt underlag från bolag som inte har något internetkontor.

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

Collectums administrationsavgift är 0,65 % av förmedlad premie år 2025.

4.3 *Kontant ersättning*

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

Till tjänstemän som slutar sin anställning utbetalas avsättningen kontant senast en månad efter det att anställningen upphört. Avsättningen kan efter anmälan från tjänstemannen senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie.

Exempel

ARBETSTIDSKONTO

.....
Tjänstemannens namn

På ditt arbetstidskonto har vi gjort följande avsättningar:

Tid: dagar (alt. timmar) som ska tas ut senast den efter överenskommelse med din närmaste chef.

Pengar: kronor som kan disponeras som pensionspremie eller som kontant ersättning.

Enligt avtal ska du senast den meddela arbetsgivaren hur du vill disponera avsättningen på ditt arbetstidskonto.

..... den

.....
För företaget

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

Jag vill utnyttja avsättningen på arbetstidskontot

☐ 2,5 % som betald ledig tid

☐ 2,5 % som pensionspremie

☐ 2,5 % som kontant ersättning

..... den

.....
Tjänstemannens underskrift

ÖVERENSKOMMELSE

angående pensionspremiealternativet vid tillämpning av reglerna om livsarbetstid

§ 1 Bestämmelser för pensionspremie

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

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

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

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

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

§ 2 Uttag av pension

För uttag av pension enligt denna överenskommelse gäller de villkor som vid varje tidpunkt gäller för ITPK respektive ITP avd. 1, dock med följande tillägg. Pensionen kan på begäran av tjänstemannen även uttas under pågående anställning, dock tidigast från 55 års ålder.

§ 3 Värdebesked

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

§ 4 Giltighetstid

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

Stockholm 2002-03-08, justerat 2010-07-02

ALMEGA Industri och Kemiförbundet/ Industri- och Kemigruppen

Livsmedelsföretagen

Byggnadsämnesförbundet
Sif/Unionen

Sveriges Civilingenjörsförbund/Sveriges Ingenjörer

Ledarna

ADMINISTRATIONSAVTAL

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

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

§ 1

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

§ 2

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

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

§ 3

Arbetsgivaren betalar LP-premier till FLKAB mot faktura. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter fakturan utställts. Om den 15:e infaller en helgdag förfaller fakturan till betalning närmast påföljande vardag. Betalas fakturan efter detta datum så kommer FLKAB att debitera arbetsgivaren dröjsmålsränta enligt räntelagen. Betalas inte fakturan trots två påminnelser så kommer fördelade LP-premier att återkallas från försäkringsgivarna samt att FLKAB kommer att debitera arbetsgivaren en administrationsavgift om för närvarande 1.000 SEK.

§ 4

Rapportering till FLKAB ska vara i format enligt bilaga 1.

§ 5

FLKABs administrationsavgift framgår av bilaga 2.

§ 6

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

§ 7

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

§ 8

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

§ 9

Detta avtal gäller tills vidare med ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om en enskild arbetsgivare ej erlagt premie för fördelade premier vid uppsägningstillfället kommer dessa premier att återhämtas från försäkringsgivarna. Om premie för anställd inte kunnat fördelas vid avtalets utlöpningsstidpunkt kommer denna att återbetalas till arbetsgivaren.

§ 10

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

§ 11

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

§ 12

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

Stockholm den 12 mars 2002

FÖRENADE LIV KOLLEKTIV-
AVTALSFÖRSÄKRING AB

Carl Julin / Jan Collberg

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET

Gunnar Göthberg

ALMEGA INDUSTRI OCH KEMIFÖRBUNDET

Kerstin Brodowsky

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Sven-Ingvar Larsson

Anmärkning. Avtalet överläts till Collectum AB 2003-01-01. ALMEGA Industri och Kemiförbundet numera Industri- och KemiGruppen, CF numera Sveriges Ingenjörer, Sif numera Unionen.

Anmärkning. Collectum har uppdaterat rapporteringssystemet och ändrat administrationsavgiften vilket medför att bilagorna §§ 4–5 refererar till blivit obsoleta, därav biläggs de inte denna kommentar.