

Avtal mellan Tech Alliance Sweden och Unionen/Sveriges Ingenjörer

1 april 2025–31 mars 2027

**Kollektivavtal mellan Tech Allians Sweden och
Unionen samt Sveriges Ingenjörer**

I äldre avtalstexter förekommer organisationernas tidigare namn eller förkortningar.

Sveriges Verkstadsförening (VF) = Tekniktjänstearbetsgivarna = Tech Alliance Sweden

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) = Svenskt Näringsliv

Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) = Sif = Unionen

Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) = Sveriges Ingenjörer

Innehåll

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i detta avtalstryck	4
Avtal om allmänna anställningsvillkor	5
1 Avtalets omfattning	5
2 Anställning	5
3 Lojalitet	10
4 Semester	10
5 Sjuklön m.m.	13
6 Föräldralön	19
7 Övertidskompensation	21
8 Restidsersättning	23
9 Lön för del av löneperiod	25
10 Begreppen månadslön, dagslön och timlön	25
11 Permission och tjänstledighet	25
12 Uppsägning	26
13 Förhandlingsordning	32
14 Giltighetstid	37
Arbetsavtal för tjänstemän	38
Skiftarbetsdagstid	48
Förskjuten arbetsdagstid och beredskapstjänst	50
Avtal om samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation	55
Förhandlingsordning rörande inhyrda i visst fall	59
Kompetensutvecklingsavtal	60
Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK	61
Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK	70
Exempelklausul	78
Avtal om löneprinciper	80
Avtal om löner och lönebildning Tech Alliance/Unionen	81
Löneavtal Tech Alliance/Sveriges Ingenjörer	86
Avtal om ersättning vid tjänsteresor	90

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i detta avtalstryck

Pension och gruppliv

Uppgörelsen mellan SAF och PTK om ITP av den 30 september 1976 med prolongering 29 november 1985. Samma gäller beträffande avtalet om tjänstegrupplivförsäkring av den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK.

Trygghetsförsäkring

Avtalet mellan SAF, LO och PTK om AMF-försäkringarna 1 januari 1979 med senare vidtagna ändringar.

Social trygghet vid utlandstjänstgöring

Överenskommelsen mellan SAF och PTK av den 24 juni 1985 om "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring".

Utvecklingsavtalet

Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK av den 15 april 1982 såsom detta antagits av VF.

Omställning

Omställning gäller enligt kap 2 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Praktikanställning

Överenskommelse om praktikanställningar mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen samt Sveriges Ingenjörer.

Lönestatistik

Avtal om lönestatistik mellan Unionen och Tekniktjänstearbetsgivarna.

Huvudavtal

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd av den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK gäller mellan Tekniktjänstearbetsgivarna och tjänstemannaorganisationerna.

Avtal om allmänna anställningsvillkor

mellan Tech Alliance och Unionen samt Sveriges Ingenjörer

1 Avtalets omfattning

1:1 Tillämpningsområde

Avtalet gäller för tjänstemän, som är anställda vid företag anslutna till Tech Alliance.

1:2 Företagsledare m.m.

Avtalet gäller inte för arbetstagare som intar företagsledande ställning.

1:3 Tjänsteman som kvarstår i tjänst eller anställts efter att ha uppnått ordinarie pensionsålder

Avtalet gäller för tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget eller som anställts vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen.

Arbetsgivare och tjänsteman som omfattas av detta avsnitt kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än vad som föreskrivs i detta avtal.

1:4 Tjänsteresor till utlandet

När en tjänsteman ska göra en tjänsteresa utomlands ska villkoren under utlandsvistelsen bestämmas. Det bör som regel ske före resan.

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

2 Anställning

2:1 Anställningsformer

På avtalsområdet kan följande anställningsformer tillämpas:

- Tillsvidareanställning,
- Provanställning eller
- Visstidsanställning.

Anställning gäller tills vidare om inte överenskommelse träffats om prov- eller visstidsanställning.

Avtalets bestämmelser om provanställning eller anställning på viss tid ersätter helt anställningsskyddslagens regler om provanställning och tidsbegränsade anställningar.

Vid anställning av tjänsteman ska arbetsgivaren underrätta lokal tjänstemannapart om sådan finns på arbetsplatsen.

Anmärkning

Vid tillämpning av detta moment avses med lokal tjänstemannapart, tjänstemannaklubb eller annan lokal facklig företrädare med anställning i företaget, s.k. kontaktombud.

2:2 Provanställning

Provanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal.

Avtal får träffas om provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Provanställning får tillämpas när syftet är att anställningen efter prøvotiden ska övergå till en tillsvidareanställning.

Har tjänstemannen varit frånvarande under prøvoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

En provanställning får avbrytas även före prøvotidens utgång.

En arbetsgivare som avser att ge en tjänsteman besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta tjänstemannen om detta minst två veckor i förväg.

2:3 Anställning för viss tid

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal

Anställning på viss tid ska ske skriftligen.

Anmärkning

Orsakerna att använda visstidsanställning kan vara av många olika slag. Exempel kan vara vikariat eller ett tidsbegränsat projekt.

Anställning på viss tid, kortare än en månad, av skolungdom, studerande eller tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen kan ske muntligen.

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst 24 månaders anställningstid under en treårsperiod. Avseende skolungdom, studerande, tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen och tjänsteman som anställs vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta, får avtal träffas om även kortare visstidsanställning än en månad.

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren avsluta en visstidsanställning genom att skriftligen underrätta motparten. Anställningen upphör en månad efter den skriftliga underrättelsen. Efter sex månaders sammanlagd anställningstid gäller en visstidsanställning den avtalade tiden om inte arbetsgivaren och tjänstemannen särskilt överenskommit att anställningen kan avslutas i förtid. I de fall en visstidsanställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av bestämmelserna i punkt 12 i detta avtal.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om visstidsanställning som medför att tjänstemannen kommer att vara visstidsanställd under en längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att visstidsanställa enligt sista stycket missbrukas äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där tjänstemannaklubb finns.

För Sveriges Ingenjörer avses med tjänstemannaklubb Sveriges Ingenjörers lokalavdelning vid företaget.

2:4 Företrädesrätt till och turordning vid återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering. Företrädesrätt till återanställning förutsätter att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

Vid återanställning av tjänsteman/tjänstemän, som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller som inte har fått en tidsbegränsad anställning förnyad, kan de lokala parterna, vid uppsägningstillfället eller inför återanställning med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd, träffa överenskommelse om turordning vid återanställning i enlighet med vad som anges i 12:2.

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

2:5 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

2:5:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänsteman som omfattas av intjänande till ITP 1 kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 63 år. Tjänsteman som omfattas av intjänande till ITP 2 kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen. Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

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

Anmärkning

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

2:5:2 Ansökan och underrättelse

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

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

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

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

2:5:3 Förhandling och tvist

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

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

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

* Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

3 Lojalitet

3:1 Ömsesidig lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

3:2 Tystnadsplikt

En tjänsteman ska iaktta tystnadsplikt rörande företagshemligheter och andra uppgifter som är av känslig natur eller som annars kan skada bolaget, t.ex. pris-sättningar, konstruktioner, forskning och utveckling, affärsförhållanden samt relationer till och förhållanden hos kunder och leverantörer.

3:3 Konkurrensförbud och bisysslor

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. En tjänsteman får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka negativt på hans arbete i tjänsten.

Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

3:4 Förtroendeuppdrag

Lojalitetsplikten hindrar inte tjänstemannen från att ta emot statligt, kommunalt och fackligt uppdrag. Rätten till ledighet i dessa fall regleras i författning.

4 Semester

Semester tjänas in och läggs ut enligt lag och detta avtal. Enligt huvudregeln i semesterlagen har tjänstemannen rätt till 25 dagars semester.

Om det finns överenskommelse om semester utöver lagstadgad semester innebär inte detta avtal i sig att en sådan överenskommelse är ogiltig.

Enligt semesterlagen löper intjänandeåret från 1 april–31 mars. Semesteråret, det år då tjänstemannen kan ta ut sin intjänade semester, infaller under samma period året efter intjänandeåret. Arbetsgivaren kan komma överens om annat semester- och intjänandeår med den lokala tjänstemannaparten eller med tjänstemannen.

4.1 Föräldraledighet i samband med huvudsemester

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska tjänsteman som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan arbets-

tagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning

Har arbetsgivaren inte begärt att tjänstemannen ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

4:2 Lön under semester

Lön under semestern är aktuell månadslön. Därutöver betalas semestertillägg med 0,8 procent av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidssarbete beräknat på antalet bruttodagar se 4:6).

Semestertillägget betalas ut senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas intjänade och inte uttagna tillägg tillsammans med slutlönen.

Tjänstemän som har rörlig lön (rörlig lön = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen) får semesterlön med 0,5 procent av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön betalas ut senast en månad efter intjänandeårets utgång.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön (rörlig lön = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen) inkludera semesterlön.

Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Om intjänandeår och semesterår sammanfaller gäller följande. Om de rörliga lönedelarna utgör en stor del av inkomsten ska ett förskott som motsvarar den beräknade semesterlönen utbetalas i samband med semestern och avräkning ske senast en månad efter intjänandeårets/semesterårets utgång.

Övertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

4:3 Avdrag vid obetald semester

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

4:4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om tjänstemannen 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.

4:4 Semester för nyanställda m. fl.

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

Om anställningen upphör inom fem år och tjänstemannen har en semesterskuld görs avdrag på inestående lön och/eller semesterersättning som för obetald semester (4,6 procent). Avdraget räknas på den lön som gällde vid ledigheten.

Något avdrag ska inte göras om anställningen upphör på grund av arbetsbrist, sjukdom eller hävs av tjänstemannen enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

4:5 Semester för nyanställda m. fl. när intjänandeår och semesterår sammanfaller

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än som är intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg.

Motsvarande lönekorrigering görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Avräkning ska inte göras om anställningen upphört på grund av

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

4:6 Utläggning av semester för intermittent deltidsanställd

För tjänsteman som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas vid utläggning 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.

4:7 Sparad semester

Den betalda semester som överstiger 20 dagar kan sparas i högst fem år.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om hur sparad semester ska tas ut.

De sparade semesterdagarna ska tas ut i den ordning de sparades. Det går inte att ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

4:8 Outtagen semester och semesterersättning

Outtagen semester som finns kvar när anställningen upphör ersätts med 5,4 procent (4,6 procent + 0,8 procent) av den aktuella månadslönen per semesterdag.

5 Sjuklön m.m.

5:1 Rätten till sjuklön, sjukanmälan till arbetsgivare och försäkringskassa

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt vad som följer av denna punkt. I övrigt gäller lag om sjuklön.

När en tjänsteman blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska han snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Tjänstemannen har inte rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, ska anmälan ske så snart hindret upphört.

Vidare ska tjänstemannen meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Detsamma gäller om tjänstemannen får nedsatt arbetsförmåga på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och har rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

5:2 Läkarintyg och skriftlig försäkran

Tjänstemannen ska till arbetsgivaren lämna en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning han inte har kunnat arbeta på grund av sjukdom. Tjänstemannen har inte rätt till sjuklön innan han lämnat denna försäkran till arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan begär det så ska tjänstemannen för att ha rätt till sjuklön dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att nedsatt arbetsförmåga föreligger samt anger sjukperiodens längd. Arbetsgivaren kan anvisa särskild läkare att utfärda sådant läkarintyg. Från och med den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger inte om tjänstemannen lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Anmärkning

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att anledningen till den nedsatta arbetsförmågan kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

5:3 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön ska arbetsgivaren betala denna till honom

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

Tjänstemannen tillhör grupp 1

- om han har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- eller om han övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Tjänstemannen tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om tjänstemannen under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till minst 105 för grupp 1 respektive minst 45 för grupp 2, upphör sjuklönerätten för sjukdomsfall efter 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Med sjuklönedagar avses dels dagar med sjukavdrag och dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Undantag 2

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till tjänstemannen upphör rätten till sjuklön.

Undantag 3

För tjänsteman, som visstidsanställts för kortare tid än en månad, inträder rätten till sjuklön först sedan tjänstemannen tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

5:4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren ska betala till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

5:4:1

Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande.

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön per vecka beräknas enligt följande.

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52}$$

Karensavdraget ska vara 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om karensavdraget överstiger det löneavdrag som ska göras på grund av sjukfrånvaron ska sjuklönen vara 0 kronor. Sjukfrånvaro kan inte leda till att det uppstår en skuld för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande.

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För tjänstemän som regelbundet arbetar andra arbetstider än dagtid utges för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av ob-ersättningen som sjuklön.

Anmärkning 1

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det att en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

Anmärkning 2

Om tjänstemannen under de senaste 12 månaderna haft tio karensavdrag enligt ovan eller enligt Försäkringskassans beslut har rätt till sjuklön görs inget karensavdrag.

Anmärkning 3

Med **veckoarbetstid** avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

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

5:4:2

Sjukdom **fr.o.m. 15:e** kalenderdagen:

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För tjänstemän med månadslön om högst 49 000 kronor med

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

För tjänstemän med månadslön över 49 000 kronor med

$$80 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbelopp}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning 1

Den här angivna månadslönegränsen är 10 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2025 är 58 800 kronor och lönegränsen för 2025 följaktligen 49 000 kronor.

Anmärkning 2

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Anmärkning 3

Sjukavdraget får inte vara större än dagslönen vid tiden för avdraget.

5:5 Vissa samordningsregler

5:5:1

Om en tjänsteman på grund av arbetsskada får livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 5:4 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

5:5:2

Om tjänstemannen får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

5:5:3

Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller försäkringen för statligt personska-deskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

5:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5:6:1

Om en tjänsteman vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden vid nedsatt arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

5:6:2

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av tjänstemannen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har tjänstemannen inte rätt till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden vid nedsatt arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

5:6:3

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt reglerna om allmän försäkring i Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

5:6:4

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

5:6:5

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utbetala sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

5:6:6

Arbetsgivaren är inte skyldig att utbetala sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om tjänstemannens nedsatta arbetsförmåga är självförvårdad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension – se 5:3, undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se 5:5.

5:7 Övriga bestämmelser**5:7:1**

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt försäkringen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

5:7:2

Om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och han har rätt till smittbärarpenning gäller följande.

Frånvaro **t.o.m. 14:e kalenderdagen.**

För varje timme en tjänsteman är frånvarande görs avdrag med

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

Beträffande begreppet veckoarbetstid se Anmärkning 3 till 5:4:1.

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 5:4:2.

5:7:3

En tjänsteman som har fått ett beslut om hel sjukersättning ska på anmodan av arbetsgivaren överlämna beslutet till arbetsgivaren.

6 Föräldralön

Föräldralön betalas i enlighet med följande regler om inte de lokala parterna träffar annan överenskommelse.

6:1 Förutsättningar för föräldralön

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till graviditetsersättning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön betalas enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två respektive sex månader, betalas föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

6:2 Föräldralönens storlek

- a) Om tjänstemannen har varit anställd **i ett men inte två år i följd** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst två månader.

Om tjänstemannen har varit anställd **i två år i följd eller mer** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst sex månader.

b) Föräldralönen per månad är

$$\text{månadslönen} - 30 \times 90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänstemän med månadslön över 43 750 kronor är föräldralönen per månad istället

$$\text{månadslönen} - 30 \times 80 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbelopp}}{365} - 30 \times 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning

Den här angivna månadslönegränsen är 10 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2025 är 58 800 kronor och lönegränsen för 2025 följaktligen 49 000 kronor.

Betalning av föräldralön sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid föräldralön betalas.

6:4 Undantag

Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

6:5 Föräldralön för del av månad

Föräldralön för del av månad betalas i proportion till den kortare aktuella perioden.

6:6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med tjänstemannens hela månadslön.

7 Övertidskompensation

7:1 Rätten till särskild övertidskompensation

7:1:1

En tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta avsnitt, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte betalas genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall ska särskilda skäl föreligga.

Överenskommelsen ska gälla tills vidare om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat. Om överenskommelsen gäller tills vidare kan den sägas upp inför nästkommande semesterår med två månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta avsnitt andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, ska tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Detsamma gäller tjänsteman som upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till hur mycket tjänstemannen arbetar. I det senare fallet bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning i samband med diskussionerna.

En individuell överenskommelse om att ersätta särskild övertidskompensation med högre lön och/eller fler semesterdagar enligt denna punkt innebär inte att arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått. Förutsättningarna för övertidsarbete framgår av punkten 3 i arbetstidsavtalet.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t.ex. därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser. Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.

7:1:2

Om överenskommelse har träffats enligt 7:1:1 andra stycket ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannaklubben.

Efter underrättelse enligt ovan, ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

7:2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation**7:2:1**

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

7:2:2

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

7:2:3

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i anslutning till den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation som om övertidsarbete hade utförts under minst 3 timmar. Detta gäller inte om enbart måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

7:2:4

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete i enlighet med 7:2:3 ska arbetsgivaren ersätta uppkomna reskostnader.

Detta gäller även för en tjänsteman som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

7:3 Övertidskompensationens storlek**7:3:1**

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller – om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren anser att så kan ske utan olägenhet för verksamheten – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Om arbetsgivaren anser det möjligt att utge kompensationsledighet bör arbetsgivaren så långt som möjligt beakta tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten ska utläggas.

7:3:2

Om de lokala parterna inte enas om annat betalas övertidsersättning per timme enligt följande

- a) för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

$$\frac{\text{fast kontant månadslön}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{fast kontant månadslön}}{72}$$

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämfställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

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

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under a) betalas med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

8 Restidsersättning

Följande gäller om inte överenskommelse om annat träffats.

8:1 Rätten till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande.

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning om inte överenskommelse om annat träffats.
- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning om inte arbetsgivaren och tjänsteman-

nen enas om att tjänstemannen ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t.ex. såsom resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om sådan.

Anmärkning

Parterna är överens om att bestämmelserna om restidsersättning i 8.1 har sitt ursprung i tidigare träffade avtal mellan SAF och PTK. De exempel som finns i texten hänför sig till dessa äldre förhållanden och utgör exempel på befattningar som utifrån hela den privata arbetsmarknaden åskådliggjorde exempel på befattningar där tjänsteresor normalt förekommer i betydande omfattning. Exempelen har samma innebörd i Tekniktjänsteavtalet och kan alltså inte i sig läggas till grund för någon avgränsande bedömning.

8:2 Förutsättningar för restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

För restid under ordinarie arbetstid betalas ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid betalas restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplats på tåg eller båt ska tiden mellan kl. 22 och 08 inte räknas med. Endast fulla halvtimmar ersätts.

8:3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utbetalas per timme med

fast kontant månadslön

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

fast kontant månadslön

190

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

9 Lön för del av löneperiod

Om en tjänsteman börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar betalas en dagslön. Beträffande begreppen månadslön, dagslön och timlön se punkten 10 i detta avtal.

10 Begreppen månadslön, dagslön och timlön

10:1 Månadslön

Med månadslön avses i detta avtal, där inte annat särskilt anges, fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.

10:2 Månads-, dags- och timlön vid beräkning av avdrag

Vid beräkning av avdrag avses, där inte annat särskilt anges, med begreppet månadslön

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av rörlig lön. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med rörlig lön bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjuklöneavdrag skall göras.

Vid beräkning av avdrag avses, där inte annat särskilt anges, med begreppet dagslön

$$\text{dagslön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid beräkning av avdrag avses, där inte annat särskilt anges, med begreppet timlön

$$\text{timlön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

11 Permission och tjänstledighet

11:1 Permission

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

11:2 Tjänstledighet

Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och ges efter överenskommelse eller enligt lag.

Tjänstledighet får inte påbörjas eller avslutas på söndag eller helgdag.

Avdraget är:

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

12 Uppsägning

12:1 Uppsägning från tjänstemannens sida

12:1:1

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande om inte annat följer av 12:3:1–3 nedan.

Anställningstid vid företaget*	Mindre än 2 år	Fr.o.m. 2 år till 6 år	Fr.o.m. 6 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3

12:1:2 Formen för uppsägning

Uppsägning från tjänstemannens sida bör ske skriftligen. Om uppsägningen skett muntligen ska tjänstemannen på arbetsgivarens begäran bekräfta uppsägningen skriftligen.

12:2 Uppsägning från arbetsgivarens sida**

Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

Nedanstående text (fram till 12:2:1) utgör utdrag ur Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd kapitel 3 §§ 8 och 9.

* Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

** Se anmärkningar sidan 29.

I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företags behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens 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 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Beräkningsalternativ

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

12:2:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av 12:3:1–3 nedan.

Anställningstid vid företaget	Mindre än 2 år	Fr.o.m. 2 år till 4 år	Fr.o.m. 4 år till 6 år	Fr.o.m. 6 år till 8 år	Fr.o.m. 8 år till 10 år	Fr.o.m. 10 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3	4	5	6

Anmärkningar

1. Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.
2. Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

12:2:2 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för tjänstemän som inte kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För tjänstemän som helt eller delvis avlönas med provision eller andra rörliga lönedelar, som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats, gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete ska inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift, jour eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till tjänstemannen gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete ska sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperiod erhållna ersättningen.

12:3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

12:3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om uppsägningstid för respektive part. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får dock inte understiga vad som anges i 12:2:1.

12:3:2 Uppsägningstid efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen är uppnådd är uppsägningstiden tre månader för både arbetsgivaren och tjänstemannen fram till dess att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med 12:3:3.

Om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen tillämpas 12:1:1 och 12:2:1 dock att uppsägningstiden inte kan vara längre än vad som framgår av första stycket första meningen, om parterna inte kommit överens om längre uppsägningstid. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med 12:3:3.

12:3:3 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt lagen om anställningsskydd

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

12:3:4 Förkortning av uppsägningstid för tjänstemannen

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

12:3:5 Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden

Om tjänstemannen lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden som tjänstemannen inte har iakttagit.

12:3:6 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som tjänstemannen har varit anställd, och

- de arbetsuppgifter han har haft att utföra, samt
- om tjänstemannen så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få betyget.

12:3:7 Intyg om uttagen semester

När tjänstemannens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren ska lämna intyget till tjänstemannen senast inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få intyget.

Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

13 Förhandlingsordning

13:1 Samförstånd till undvikande av tvist

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framdeles upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Tech Alliance.*

13:2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och

* Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i Tech Alliance.

allmänna anställningsvillkor mellan Tech Alliance och Unionen eller Sveriges Ingenjörer.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41 § medbestämmandelagen.

13:3 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av denna förhandlingsordning. I det fall parterna, i kollektivavtal, har angett annan ordning för förhandlingar ska den ordningen tillämpas (jfr t.ex. §§ 6–7 i avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan SAF och PTK).

Anmärkning

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

Enskild tjänsteman som utan stöd av Unionen eller Sveriges Ingenjörer vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

Anmärkning

I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.

Tjänsteman som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter var till yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristerna för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

13:4 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

13:5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i 13:6-8 och 13:11-12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna i 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

13:6 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om den eller de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

13:7 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra, tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

13:8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre (3) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

13:9 Förhandlingsprotokoll

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

13:10 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

13:11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av

tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

13:12 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

13:13 Övrigt

Vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden kan talan föras utan föregående förhandlingar.

13:14 Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan Tech Alliance och Unionen eller Sveriges Ingenjörer gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals utlöpande.

14 Giltighetstid

Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Stockholm den 1 april 2025

Tech Alliance

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Tomas Undin

Martin Wästfelt

Camilla Frankelius

Karin Bolling-Ferrel

Arbetsavtal för tjänstemän

1 Avtalets omfattning

1:1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Tech Alliance.

Avtalet ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Parterna är eniga om att avtalet ligger inom ramen för EU:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Därigenom är arbetsmiljöaspekter beaktade mellan parterna. Reglerna utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

EU:s arbetstidsdirektiv innehåller definitioner som är tvingande. Dessa återges här av tydlighetsskäl. Återgivna definitioner ska utom vad gäller bestämningen av natt inte anses utgöra kollektivavtalsreglering.

Arbetstid: all tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

Viloperiod: varje period som inte är arbetstid. I de fall inte annat är angivet är viloperiod obetald.

Natt: med natt avses perioden mellan klockan 22.30 och klockan 05.30. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 00.00 och klockan 05.00.

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

Tillräcklig vila: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.

Skiftarbete: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande. Skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga, metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

Skiftarbetare: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

1:2

Bestämmelserna i punkterna 2–4 i detta avtal gäller inte beträffande

- a) tjänstemän i företagsledande ställning
- b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses att arbetsgivaren ska övervaka hur arbetet är anordnat.

Anmärkning

Vid hemarbete kan tjänstemannen oftast bestämma arbetstidens längd och förläggning själv och därför är arbetet normalt sett okontrollerbart enligt avtalet. Om hemarbete enbart helt tillfälligtvis utförs efter arbetsgivarens medgivande bör avtalet vara tillämpligt på arbetet med de undantag och avvikelser som framgår av avtalet.

1:3

Arbetsgivare och en tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 7:1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan också träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i punkterna 2–4 i detta avtal samt från punkten 8 i avtalet om allmänna villkor.

Anmärkning till 1:2 och 1:3

Enligt 1:2 och 1:3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i punkterna 2–4. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t.ex. när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa av de tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i punkterna 2–4 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.

1:4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt 1:2 och 1:3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagna från bestämmelserna i punkterna 2–4 och/eller punkten 8 i avtalet om allmänna anställningsvillkor i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänsen eller annars särskilda omständigheter föreligger.

2 Arbetstid

2:1 Arbetstidsmätt m.m.

2:1:1 Tillgänglig arbetstid

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden, inklusive övertid, per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.

2:1:2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år får inte överstiga 40 timmar.

Vid ständigt nattarbete, vilket innebär att den ordinarie arbetstiden under minst en hel arbetsvecka är förlagd mellan kl. 24 och 05, får arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år inte överstiga 34 timmar.

Anmärkning

Vid skiftarbete tillämpas de arbetstidsmätt som framgår av bilagan om skiftarbetsordning.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om begränsningsregler avseende den ordinarie arbetstidens förläggning. Arbetstidsordningar med varierad arbetstid under olika perioder kan omfatta flera kalenderår under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod är högst 48 timmar

beräknat under en 12-månadersperiod. Enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid.

2:2 Förkortad arbetstid

2.2.1 Rätten till ledighet

Tjänstemän har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

2.2.2 Förläggning av ledighet

Lokala parter kan träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten. Om lokal överenskommelse inte träffas gäller följande.

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom en organisatorisk enhet.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörda organisatoriska enheter om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 2.2.1 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag är ledig.

2:3 Förläggning av arbetstid

2:3:1 Ordinarie arbetstidens förläggning

Om inte annan överenskommelse träffas förläggs den ordinarie arbetstiden måndag till fredag.

Anmärkning

Individuella överenskommelser om arbetstidens förläggning ska inte anses vara en del av anställningsavtalet och uppsägning av sådana kan således ske utan att anställningen upphör.

Vid ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska arbetsgivaren underätta berörda tjänstemän och meddela klubben senast två veckor i förväg.

Anmärkning

När skiftarbete behövs i verksamheten tillämpas bilagan om skiftarbetstid.

2:3:2 Raster och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast läggas ut om arbetspasset är längre än sex timmar. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Anmärkning

Under arbete dagtid ska rast om minst 30 minuter läggas ut senast efter sex timmars arbete.

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

2:3:3 Dygnsvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje tjänsteman ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse kan ske på grund av omständigheter som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas eller tillfälligtvis när verksamheten så kräver. I dessa fall ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om motsvarande förlängd viloperiod av objektiva skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska tjänstemannen ges motsvarande förlängda viloperioder förlagda inom sju kalenderdagar.

Om motsvarande förlängda viloperioder av objektiva skäl inte har kunnat läggas ut enligt föregående stycke förs kvarvarande tid till tidbank eller motsvarande.

Anmärkning

Bedömningen av vad som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas måste göras med utgångspunkt från det enskilda fallet. Arbetsuppgifterna och verksamheten är i det sammanhanget viktiga kriterier. Parterna

är här överens om att bedömningen måste ske med utgångspunkt från att verksamheten i företagen är mycket föränderlig och att en mängd variabler gör att möjligheterna att göra exakta prognoser ofta är små. Vidare kan det vara besvärligt att i förväg med säkerhet bedöma hur lång tid ett arbete kommer att ta. Det kan göra att man kommer i tidsbrist och under viss kortare tid behöver koncentrera arbetsinsatsen för att färdigställa arbetet i tid. En annan situation där avvikelser från dygnsvilan kan behöva ske är då tjänstemannen måste koncentrera övertidsarbete till ett eller flera dygn eftersom han eller hon inte har möjlighet att sprida ut övertidsarbetet över samtliga arbetsveckans dagar. Ibland kan det också vara nödvändigt att göra tillfälliga avvikelser för att säkerställa verksamhetens berättigade krav även om det är möjligt att viss tid i förväg räkna med behovet. Företrädesvis bör i sådana fall lokal överenskommelse träffas men bestämmelsen ger en speciell öppning för tillfälliga avvikelser i dessa situationer.

Om efter tjänstemannens begäran den ordinarie arbetstiden delas upp eller övertidsarbete förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska, vid bedömningen av dygnsvilan, arbetet anses utfört i ett sammanhang eller i omedelbar anslutning till den ordinarie arbetstiden.

Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperioden som tjänstemannen har fått. Exempelvis 3 timmar, om viloperioden viss 24-timmarsperiod varit 8 timmar. Om viloperioden under flera på varandra följande 24-timmarsperioder varit kortare än 11 timmar ska motsvarande viloperiod vara summan av mellanskillnaderna.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid görs inte löneavdrag.

De centrala parterna äger var för sig, om synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om detta avsnitt.

2:3:4 Nattarbete

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tjänstemannen ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov, eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 05.00 eller efter klockan 24.00.

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskom-

melse kan beräkningsperioden bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

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

Anmärkning

I de fall de lokala parterna är oeniga om huruvida det i verksamheten förekommer nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning bör de samråda med de centrala parterna före det att frågan behandlas enligt förhandlingsordningen.

2:3:5 Veckovila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tjänsteman ha minst trettiofem timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Anmärkning

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

Om veckovila förläggs till ordinarie arbetstid ska ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas. Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om sådan ersättning. I den mån parterna varit ense om att den ersättning som utgår för arbetsberedskap innehåller ersättning för ledighet till följd av veckovila ska detta beaktas.

3 Övertid

3:1

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

- övertidsarbete har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt 3:2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

3:2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 175 timmar per kalenderår.

3:3

Allmän övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad beräknad som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod, dock med den begränsningen att högst 100 timmar får tas ut under en enskild kalendermånad. Dessa timtal 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.

3:4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt 3:2 och 3:3 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 7:3:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 3:2 och 3:3 ovan.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt 3:2 och 3:3. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt 3:2 och 3:3 de 4 övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannaklubben enas om annat.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersatts med kompensationsledighet ska, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas

inom viss bestämd tidsperiod, t.ex. räknat från tidpunkten för övertidsarbets utförande eller före visst bestämt datum.

3:5

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

3:6

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

- högst 75 timmar och därefter ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben.

3:7

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 3:2 ovan.

4 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som behövs för beräkning av övertid enligt punkt 3. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

5 Förhandlingsordning

5:1 Arbetstidsnämnd

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

Nämnden består av fyra ledamöter. Tech Alliance utser två ledamöter och tjänstemannaparten två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av Tech Alliance respektive tjänstemannaparten för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal ska på ledamots begäran nämnden fungera som skiljenämnd och förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådan le-

damot utses av parterna gemensamt och ska vid skiljenämndsprövningen vara ordförande.

Anmärkning

Om skiljenämnden skulle finna att den inte bör avgöra en fråga som hänskjutits dit eftersom ett vägledande avgörande i en EU-rättslig fråga inte finns tillgängligt och den hänskjutna frågan är beroende av ett sådant avgörande, ska skiljenämnden skilja sig från ärendet med den motiveringen. Endera part har då möjlighet att väcka talan vid domstol inom trettio dagar från den dag då parten fick del av skiljenämndens avgörande. Sådant förfarande som nu sagts påverkar inte avtalets tillämpning och verkan intill dess slutligt avgörande i saken föreligger.

5:2 Behandlingen av tvister

Tvist om tolkning eller tillämpning ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Tvist kan av part senast inom två månader från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till Arbetstidsnämnden. Nämndens beslut är bindande för parterna.

I övrigt gäller förhandlingsordningen i punkt 13 Avtal om allmänna villkor.

6 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2020 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Skiftarbetstid

Definitioner

Skiftarbete: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande, skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga, metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

Skiftarbetare: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år får inte överstiga 40 timmar vid tvåskiftarbete, 38 timmar vid intermittent treskiftarbete, 36 timmar vid kontinuerligt treskiftarbete och 35 timmar vid kontinuerligt treskiftarbete med storhelgsdrift.

För underjordsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om begränsningsregler avseende den ordinarie arbetstidens förläggning. Arbetstidsordningar med varierad arbetstid under olika perioder kan omfatta flera kalenderår under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod är högst 48 timmar beräknat under en 12-månadersperiod. Enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid vid tvåskiftarbete.

Tvåskift

Första skiftet och andra skiftet.

Måndag–fredag i intervallet kl. 05.00–24.00 med 30 minuters rast per skift.

Intermittent treskift

Skiftordningen påbörjas tidigast söndag kl. 22.00.

För ovanstående arbetstidsordningar ska ordinarie arbetstid inte förläggas på midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Kontinuerlig drift

Vid kontinuerlig drift ska såvida de lokala parterna inte enas om annat driftuppehåll i samband med storhelger göras enligt följande.

Vid nyår: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före nyårsafton till förmiddagsskiftets början dagen efter nyårsdagen.

Vid påsk: Från eftermiddagsskiftets slut skärtorsdagen till nattskiftets början annandag påsk.

Vid 1 maj: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till nattskiftets början 1 maj.

Vid nationaldagen: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till förmiddagsskiftets början dagen efter nationaldagen.

Vid midsommar: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före midsommarafton till nattskiftets början dagen efter midsommardagen.

Vid jul: Från förmiddagsskiftets slut dagen före julafton till nattskiftets början annandag jul.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om att arbete ska pågå också under angivna helger när verksamheten så fordrar.

Denna bilaga gäller med samma löptid som Arbetstidsavtalet.

Förskjuten arbetstid och beredskapstjänst

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst mellan Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer

A Allmänna regler

1.

Reglerna gäller för tjänstemän som inte med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

2.

Arbetsgivaren ska ge meddelande om förskjuten arbetstid och beredskapstjänst till berörda tjänstemän och till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

Unionen och Sveriges Ingenjörer kan endast föra talan om saken avser medlem i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer.

3.

Överenskommelse om ordinarie arbetstid, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt Tekniktjänsteavtalet berörs inte av denna överenskommelse.

4.

Ersättning för förskjuten arbetstid respektive för beredskapstjänst ingår i underlaget för beräkning av semesterlön respektive semesterersättning. Sådana ersättningar ingår inte i underlaget för beräkning av sjuklön, övertidsersättning eller restidsersättning.

Anmärkning

Avseende beräkning av sjuklön för skiftgående tjänstemän, se dock 5.4.1 i avtalet om allmänna villkor.

För tjänstemän med regelmässigt förskjuten arbetstid inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1. Detsamma gäller tjänsteman med regelmässig beredskapstjänst, dvs. ersättningen inräknas i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1.

B Ersättning för förskjuten arbetstid

1.

Följande gäller för arbete på förskjuten arbetstid om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2.

Begreppet förskjuten arbetstid omfattar den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmått som arbetsgivaren förlägger utanför de tider som gäller för ordinarie dagarbetstid vid tjänstemannens arbetsplats.

3.

Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

4.

Om den lokala tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid inte föreligger, kan arbetsgivaren ändå genomföra förskjutningen av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.

5.

Ersättning för förskjuten arbetstid betalas inte för arbete som utförs mellan kl. 07.00 och 18.00. Om flexibel arbetstid tillämpas vid arbetsplatsen betalas inte heller ersättning för förskjuten arbetstid inom den tidsram arbetstiden kan variera.

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

kl. 18 till 24	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$
från kl. 00 till 07	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
från kl. 07 dag som enligt det ordinarie dagarbetstidsschemat är arbetsfri till kl. 00 nästkommande arbetsdag	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$

Vid storhelger gäller dock följande:

från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före
julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00
första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen ef-
ter respektive helger

månadslönen
150

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan förskju-
ten arbetstid ersättas i form av ledig tid motsvarande ersättningen per timme.

Anmärkning

Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.

6.

Överenskommelse om undantag från ersättningsreglerna för förskjuten arbets-
tid kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skäligen
ersättning utges i annan ordning.

7.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning betalas inte samtidigt.

C Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst

1.

Det är lämpligt att det träffas lokala överenskommelser om beredskapstjänst.
Följande gäller för beredskap om de lokala parterna inte kommer överens om
annat.

2.

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men
ska vara anträffbar för att kunna infinna sig på arbetsplatsen eller annan av
arbetsgivaren bestämd plats inom föreskriven tid, normalt en timme, för att ut-
föra arbete. Beredskapstjänst kan också innebära att tjänstemannen ska vara an-
träffbar för att kunna utföra arbete på distans utan krav att kunna inställa sig på
arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom viss angiven tid.

Arbetsgivaren ska senast i samband med upprättande av beredskapsschema
klargöra om beredskapstjänsten innebär att tjänstemannen ska kunna inställa
sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom angiven
tid.

Anmärkning

Tjänstemannaparterna har uppgett att det inte är ovanligt vid beredskap att arbete nattetid begärs helt i onödan, dvs. utan att det finns rimliga verksamhetsskäl. Parterna är ense om att det, i den mån detta sker, inte ligger i linje med syftet med beredskapstjänst.

3.

Beredskap bryter inte i sig vilobestämmelserna i arbetstidsavtalet men tjänstgöringen kan innebära att arbete måste utföras som avbryter vilan. Det bör beaktas när schema för beredskap bestäms.

4.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1 400
tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u> 700
tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med	<u>månadslönen</u> 350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning betalas.

5.

När tjänstemannen inställt sig för arbete på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats, betalas övertidsersättning för minst tre timmar. Om arbetet pågår längre tid än tre timmar, betalas övertidsersättning för arbetad tid.

Tjänstemannen har rätt till skälig ersättning för resekostnad i anslutning till inställelse.

I de fall inställelse inte krävs utan arbete under beredskapstjänst kan utföras på distans, utgår övertidsersättning för faktiskt arbetad tid, dock minst en timme om arbete utförts under beredskapspasset.

Anmärkning

I beredskapstjänstgöring ingår att motta telefonsamtal, felmeddelande el. dyl. När sådana kontakter föranleder åtgärder utöver att ta del av meddelandena ska dessa åtgärder vad gäller ersättning betraktas som arbete.

6.

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

7.

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

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid.

Fredsplikt gäller i de frågor som regleras i överenskommelsen. Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 april 2025 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Avtal om samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation

1 Omfattning

Som utveckling av och komplement till utvecklingsavtalet §§ 8, 9 och 16 angående medbestämmandets former i mindre företag har Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer enats om följande.

Detta avtal gäller för lokal samverkan vid företag som saknar lokal facklig representation och som har högst 50 anställda.

Anmärkning

Med lokal facklig representation avses i detta avtal tjänstemannaklubb eller, om sådan saknas, på företaget anställd tjänsteman som av sin tjänstemannaorganisation getts befogenhet att företräda organisationen i samtliga frågor som omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen.

2 Förhandling om lokalt samverkansavtal

Förhandling om lokalt samverkansavtal kan begäras hos motpart. Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt, och om de lokala parterna inte enats om annat, senast inom tre veckor från dagen från begäran.

Anmärkning

På arbetsgivarsidan är företaget part. På tjänstemannasidan är lokal tjänstemannaorganisation part, det vill säga Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers kansli.

Lokal tjänstemannaorganisation som deltar i förhandlingen kan under förhandlingens gång anordna ett gemensamt möte för samtliga tjänstemän vid arbetsplatsen. Syftet med mötet är att informera tjänstemännen om förhandlingsfrågan och diskutera hur det lokala fackliga arbetet kan bedrivas. Mötet får vara högst en timme och genomförs på betald arbetstid. Tiden avräknas från den tid som anges i utvecklingsavtalet § 10, första stycket. Förläggningen av mötestidpunkt bestäms enligt utvecklingsavtalet § 10, tredje och fjärde stycket. Hänsyn ska också tas till den skäligen tid som lokal tjänstemannaorganisation behöver för hantering av frågan samt intresset av att förhandlingarna kan bedrivas utan onödigt dröjsmål.

Lokal tjänstemannaorganisation som väljer att avstå förhandling om lokalt samverkansavtal enligt denna punkt ska teckna likalydande lokalt samverkans-

avtal som det som redan tecknats för arbetsplatsen av annan lokal tjänstemannaorganisation.

Lokal överenskommelse om samverkansavtal kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Ett lokalt samverkansavtal utgör en sådan lokal överenskommelse om medbestämmandeformer som anges i § 8 Utvecklingsavtalet.

3. Samverkan när lokalt samverkansavtal inte har träffats

Vid företag som omfattas av detta avtal och där lokala förhandlingar begärts enligt punkten 2 och där ett lokalt samverkansavtal inte har träffats, gäller följande angående arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling.

3:1 Beslut som ska föregås av förhandling

Förhandling ska begäras hos Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers kansli inför följande sorts beslut:

- Nedläggning och inskränkningar av verksamhet som kan beröra någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten som kan beröra någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Ändringar av anställningsvillkoren för någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Omplacering eller omflyttning av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhållits av företaget.

När förhandlingsfrågan avser en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för tjänsteman som är medlem i Unionens respektive Sveriges Ingenjörer, och det inte är frågan om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet, begärs förhandling hos det förbund som tjänstemannen är medlem i.

Anmärkning 1

Vid sådana förhandlingar som ska föras enligt punkten 3:1 tillämpas medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet i tillämpliga delar.

Anmärkning 2

Om företaget tillämpar reglerna i punkten 3, gäller det även för lokal tjänstemannaorganisation som valt att avstå förhandlingar enligt punkten 2.

Anmärkning 3

I fråga som särskilt angår medlem i annat SACO-förbund kan Sveriges Ingenjörer på det andra förbundets uppdrag företräda medlemmen enligt punkten 3.1 ovan.

3:2 Information m.m.

I de frågor som inte omfattas av punkten 3:1 uppfylls arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling genom att berörda tjänstemän informeras. Arbetsgivaren ska då verka för att tjänstemännens synpunkter inhämtas på lämpligt sätt.

4. Konsultation, upphörande m.m.

Om lokal part anser att samverkan enligt detta avtal inte fungerar på ett tillfredsställande sätt på ett företag, kan regionala företrädare för förbundsparterna lämna stöd och rådgivning. I vissa fall kan det finnas behov av en så kallad konsultation som innebär att de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med detta avtal, i avsikt att parterna på så sätt kan lösa den uppkomna frågan.

Anmärkning

Regionala företrädare finns vid Teknikföretagens regionala verksamhet, vid Unionens regionala verksamhet respektive vid Sveriges Ingenjörers kansli.

Om facklig organisation inrättar lokal representation vid ett företag som tillämpar detta avtal upphör punkterna 2 och 3 att gälla mellan det förbundet och företaget senast tre månader efter det att företaget fått besked om detta, om inte de lokala parterna enas om annat.

Om den fackliga organisationen anser att företaget bryter mot detta avtal äger organisationen rätt att påkalla tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen i punkten 13 allmänna villkor.

Om den fackliga organisationen anser att företaget motverkar den fackliga organisationens ambitioner att bilda tjänstemannaklubb vid företaget, kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet enligt förhandlingsordningen i punkten 13 i allmänna villkor. Löses inte tvisten kan den fackliga organisationen meddela företaget och Tech Alliance att företagets möjlighet att tillämpa punkten 3 i detta avtal ska upphöra. Detta inträffar i så fall tre månader

efter meddelandet. Det krävs då lokal överenskommelse för att bestämmelserna i detta avtal ska tillämpas på nytt.

5. Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Förhandlingsordning rörande inhyrda i visst fall

Om det uppkommer en rättstvist gällande tillämpningen av 12 a § lagen om uthyrning av tjänsteman avseende medlem i Unionen eller Sveriges Ingenjörer, ska part begära en central förhandling hos motparten inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till tjänstemannen. Om en part inte begär förhandling inom denna tidsfrist förloras rätten att förhandla i frågan.

Beträffande tiden inom vilken en central förhandling ska påbörjas, förhandlingsprotokoll, hur en förhandling avslutas, rättsverkan av pågående förhandlingar och förlust av förhandlingsrätt samt väckande av talan, gäller motsvarande regler som anges i punkterna 13:8 till 13:12 i avtal om allmänna anställningsvillkor mellan Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer.

Om en part inte iakttar föreskriven tidsfrist för förhandling eller väckande av talan, kan den som är eller har varit medlem i organisationen och som berörs av tvisten väcka talan i enlighet med 66 § medbestämmandelagen.

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en uppsägningstid om en månad.

Kompetensutvecklingsavtal

En fortlöpande utveckling av medarbetarnas kompetens för aktuella och framtida arbetsuppgifter är avgörande för företagets produktivitet och konkurrenskraft. Behovet av ökad kunskap och kompetensutveckling gäller i princip alla anställda, oavsett arbetsuppgifter och utbildningsbakgrund. Det är viktigt att alla anställda har möjlighet att utvecklas i anställningen. Företaget har det grundläggande ansvaret för att dess behov av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses.

Den anställda har både intresse av och ansvar för sin egen kompetensutveckling. Det åvilar den enskilde medarbetaren att ta initiativ och känna ansvar för sin kompetensutveckling.

Anmärkning

Parterna är överens om att för tjänstemannen nödvändig företagsspecifik utbildning normalt ska ske på betald arbetstid.

En systematisk utveckling av de anställdas och företagets samlade kompetens förutsätter planering och tydlighet mellan chef och medarbetare och kan ske t.ex. i regelbundna utvecklingssamtal. Typiskt sett fordrar det både erforderliga resurser och utbildning av chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, t.ex. utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. En viktig del av medarbetarnas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering.

Om en anställd särskilt begär en individuell utvecklingsplanering ska en sådan ske.

Formerna för dialog med de anställda, individuella utvecklingsplaner, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser ska diskuteras mellan de lokala parterna.

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK

En hög materiell standard i Sverige förutsätter tekniska framsteg, produkt- och tjänsteutveckling och ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare bidrar till dessa framsteg och under årens lopp har ett mycket stort antal företag baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb utveckling, kommersialisering och produktivitetshöjning är utomordentligt hårda. För att företagen ska vara konkurrenskraftiga är en snabb teknisk utveckling helt nödvändig. Företagen lägger ned stora kostnader i fråga om produkt-, tjänste- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

För företagen som arbetsgivare är det en naturlig utgångspunkt, att äganderätten till uppfinningar, som tillkommit med utnyttjande av företagets resurser, ska tillfalla företagen.

Det ligger i företagets intresse, att de anställda på eget initiativ utnyttjar sina kunskaper och kommer fram till innovationer. De anställda är på sin sida berättigade till skälig ersättning för gjorda uppfinningar. Frågan om sådan ersättning aktualiseras i synnerhet, när uppfinning tillkommit vid sidan av arbetstagarens normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde. Även om ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, är det av vikt att prövningen sker i en positiv anda. Särskilda ersättningar för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos de anställda.

Anmärkning

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

§ 1 Kategoriindelning av anställdas uppfinningar m.m.

I detta avtal förstås med

A-uppfinning: uppfinning, som faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag,

B-uppfinning: uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som inte utgör A-uppfinning,

C-uppfinning: uppfinning, som varken är A-uppfinning eller B-uppfinning.

Vid koncernföretag ska överläggningar upptas för angivande av vilka i koncernen ingående företag, som ska anses tillhöra arbetsgivarens verksamhetsområde.

Om flera arbetstagare väsentligen bidragit till en uppfinnings tillkomst i de delar, som omfattas av godkända patentanspråk, ska samtliga betraktas som uppfinnare.

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

A-uppfinning definieras i avtalstexten som en uppfinning, vilken ”faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag”.

Med detta menas att uppfinningen ska ha tillkommit som ett resultat av det arbete, som arbetstagaren åtagit sig och för vilket lönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete, som lett till uppfinningen, utgör eller inte utgör arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift. Det är tillräckligt, att arbetet ingår som en av de uppgifter arbetstagaren har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver inte vara avsedd att leda till uppfinningar, men den ska ha sådan inriktning, att man vid dess normala utförande eventuellt kan komma fram till en uppfinning av det aktuella slaget. Det är som regel också karakteristiskt för en A-uppfinning, att arbetsgivaren inte bara utgivit lön för arbetet ifråga utan också ställt företagets resurser (material, instrument, lokal etc.) till förfogande redan från arbetets början.

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Arbetstagaren kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som i varje fall inte ligger inom arbetstaga-

rens normala arbetsuppgifter. Att arbetstagaren som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar inte uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att arbetstagaren arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver inte nödvändigtvis innebära att en uppfinning är att betrakta som A-uppfinning.

Till belysning av detta kan följande exempel anföras:

1. En konstruktör är anställd på utvecklingsavdelningen vid ett företag som tillverkar släpvagnar till långtradare, inbegripet kopplingsanordningar mellan långtradare och släpvagnar. Konstruktören åstadkommer en patenterbar uppfinning, som berör en sådan konstruktion. Uppfinningen är att klassificera som A-uppfinning.
2. Ett större företag ägnar sig åt verksamhet med industrirobotar, elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, elektronik, licensfrågor m.m. En arbetstagare inom elektronikavdelningen gör – vid sidan av sina normala arbetsuppgifter – en mekanisk uppfinning, som gäller lyftanordning för travers. Uppfinningen är att klassificera som B-uppfinning.
3. En kemiingenjör, anställd vid i föregående exempel nämnt företag, arbetar med frågor som rör isolationsmetoder. Han gör därvid vissa rön, som han på sin fritid arbetar vidare på, och kommer då fram till en patenterbar uppfinning avseende tvättmedel. Uppfinningen är att klassificera som C-uppfinning.

Parterna är ense om att det kan förekomma fall, som ligger i gränssiktet mellan A- och B-uppfinning. Ersättningsfrågan kan då lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Flera uppfinnare

När uppfinning anmälts av en arbetstagare, kan i vissa fall tänkas, att i själva verket även andra arbetstagare väsentligen bidragit till uppfinningens tillkomst. I dessa fall är det angeläget att utredning om detta skyndsamt kommer till stånd, varvid arbetsgivaren bör medverka och lämna besked om sin inställning.

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m.m.

En arbetstagare, som anser sig ha gjort A-uppfinning eller B-uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen enligt vad nedan stadgas. En arbetstagare, som anser sig ha gjort C-uppfinning, bör anmäla uppfinningen, eftersom det både för arbetstagaren och arbetsgivaren är önskvärt, att frågan om rätten till uppfinningen blir helt klarlagd, innan uppfinningen börjar exploateras.

Anmälan av uppfinning ska utan dröjsmål göras hos arbetsgivaren eller den som arbetsgivaren utsett att motta sådana anmälningar. Med anmälan avses en skriftlig eller därmed jämförbar redogörelse av vilken de väsentligaste momenten i uppfinningen framgår. Anmälan ska behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att se till att anmälarens prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring.

Arbetsgivaren ska inom fyra månader från det att anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälaren skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning ska hänföras. För den händelse arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar meddelande om sin uppfattning rörande kategori till vilken uppfinningen är att hänföra, blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, om inte arbetsgivaren inom fyra månader från det att arbetsgivaren fick del av meddelandet lämnar arbetstagaren besked om annat.

Kommentar till § 2

Av paragrafen framgår, att anmälan om uppfinning skall utvisa de väsentligaste momenten i uppfinningen. Normalt ska anmälan vara skriftlig. Med ”därmed jämförbar redogörelse” avses exempelvis det fallet, att en arbetstagare i stället för ritning(ar) med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av apparat, som uppfinningen ingår i.

§ 3 Arbetsgivares och arbetstagares rättigheter med avseende på A-, B- och C-uppfinningar

A-uppfinningar

A-uppfinning tillhör arbetsgivaren, som avgör, om och i vilken utsträckning uppfinningen ska patenteras. Upphovsman till A-uppfinning ska skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder. Arbetsgivaren äger att till upphovsmannen helt eller delvis avstå från sin rätt till A-uppfinningen.

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 ska anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälaren bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen ska övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning ska härafter skriftligen bekräfta arbetsgivarens förvärv av rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder.

Arbetstagare som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det arbetstagaren anmält uppfinningen enligt § 2, om inte arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att arbetsgivaren vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, ska samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

Har åtta månader förflutit från det arbetstagaren enligt § 2 anmält B-uppfinning och har arbetsgivaren underlåtit att lämna besked om huruvida och i vilken utsträckning arbetsgivaren önskar förvärva uppfinningen, har arbetstagaren rätt att fritt föfoga över uppfinningen.

Arbetsgivare, som förvärvat rätt till B-uppfinning enligt ovan, kan efter överenskommelse med upphovsmannen helt eller delvis återlämna sin rätt därtill, varvid arbetsgivarens rätt till ersättning är maximerad till vad som motsvarar direkta kostnader för patentansökan och anlitande av patentombud.

C-uppfinningar

Arbetstagare, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt föfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det att patentansökan ingivits i Sverige underrättar arbetstagaren om i vilka övriga länder arbetsgivaren avser att söka patent samt att arbetsgivaren håller arbetstagaren informerad om handläggningen av patentansökan.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, ska utge skälig ersättning till arbetstagaren för detta. Vid ersättningens bestämmande ska särskild hänsyn tas till

- uppfinningens värde,

- omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,
- den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst, samt, i fråga om A-uppfinning,
- arbetstagarens tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till arbetstagaren. Beloppet kan utgå i ett eller flera steg, t.ex. i samband med uppfinningsanmälan och/eller patentansökans ingivande och/eller beviljande av patent. Regler för utbetalning av schablonersättning ska bestämmas på företagsnivå. Schablonbelopp till en arbetstagare bör, oavsett om utbetalat i ett eller flera steg, uppgå till ett halvt prisbasbelopp eller ett högre belopp enligt beslut på företagsnivå. Om uppfinningen bedöms ha ett betydande värde i verksamheten bör schablonbeloppet uppgå till ett prisbasbelopp.

Dessutom gäller följande:

- a) Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas ska ytterligare ersättning utgå. Har arbetstagaren haft kostnader för uppfinningen, ska arbetstagaren erhålla skäligen ersättning för dessa.
- b) Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning ska utöver utbetalat schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om inte uppfinningen enbart har ett ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl inte önskar patentsöka uppfinningen ska i och för sig inte påverka arbetstagarens rätt till ersättning enligt denna paragraf. Som en förutsättning för rätt till ersättning gäller dock i samtliga fall att patenterbarhet föreligger.

Bestämmelsen om skäligen ersättning är tvingande. Ensidiga beslut från arbetsgivaren att betala schablonersättning eller högre ersättning innebär alltså inte att arbetstagaren saknar rätt att begära ytterligare ersättning. Om arbetsgivaren beslutat att betala ersättning utöver lön och andra anställningsförmåner, t.ex. schablonersättning eller annan ersättning, ska detta vägas in i bedömningen av om arbetstagaren har rätt till ytterligare ersättning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag där det förekommer utvecklingsarbete som inte sällan leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branscholikheter m.m. kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag.

Ytterligare ersättning vid A-uppfinning

När det gäller frågan om vilken ersättning för en A-uppfinning som är skäligen utgångspunkten att lön och övriga anställningsförmåner samt i förekommande fall schablonersättningar och eventuella andra ersättningar, ska vara på en sådan nivå att dessa utgör tillräcklig ersättning för en uppfinning som faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag. När det gäller A-uppfinningar ska det således ske en bedömning av om lön och övriga anställningsförmåner, samt i förekommande fall schablonersättningar, ligger på en marknadsmissigt rimlig nivå. Detta ska ställas i relation till uppfinningens värde.

Ett företag har berättigade krav på att det arbete med forskning och utveckling som bedrivs inom företaget ger en god avkastning i bl.a. patenterbara uppfinningar. Det är alltså förutsatt att de som är anställda för att utföra sådant arbete är anställda på sådana villkor att anställningsavtalet reglerar samtliga frågor som rör ersättning för arbetsinsatsen. Det är alltså huvudregeln. Mot den här bakgrunden finns ett krav att värdet på en uppfinning väsentligen måste överstiga vad som kan förutsättas med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalt schablonbelopp och övriga anställningsförmåner för att ytterligare ersättning ska betalas.

Sättet att bestämma ytterligare ersättning vid A- och B-uppfinning

Om man kommer fram till att det finns grund för anspråk på ytterligare ersättning uppkommer frågan om hur den ska beräknas och fastställas. Ofta finns önskemål om royaltysättning från arbetstagarens sida. Det är emellertid sällsynt att uppfinningen i sig ger upphov till en produkt eller tjänst utan oftast ingår uppfinningen som en viss del av den tekniska lösningen. Undantagsvis kan det förekomma att uppfinningen är en förutsättning för produkten och att ensamrätten är så stark att det är möjligt att anse att det som säljs är liktydigt med uppfinningen. I ett sådant fall kan royalty vara det rimliga sättet att bestämma skälig ersättning. Vid licensiering av ett patent finns ett orsakssamband mellan uppfinningen och företagets licensintäkter och om grund för ytterligare ersättning föreligger kan det vara rimligt att fastställa att arbetstagaren är berättigad till viss andel av sådana intäkter.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Om en arbetstagare inom sex månader efter det att anställningen upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltjämt hade bestått – skulle ha varit att anse som A-uppfinning, ska uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Detta gäller dock inte om arbetstagaren kan göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Frågor om tolkning och tillämpning av detta avtal, främst gäller det ersättningsfrågorna, ska i första hand diskuteras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Målsättningen ska vara att frågorna löses genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Kan arbetsgivaren och arbetstagaren inte nå en överenskommelse kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling och därefter, om enighet inte uppnås i den lokala förhandlingen, vid central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom två månader från det att den lokala förhandlingen avslutades. I annat fall är anspråket preskriberat.

Som avslutningsdag ska anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna inte enats om avslutande, gäller som avslutningsdag den dag då endera parten gett motparten skriftligt besked om att parten anser förhandlingen avslutad.

Uppnås inte heller vid central förhandling enighet, kan part påkalla skiljedomsprövning enligt § 7.

Förhandlingar och därefter skiljedomsprövning kan ske även om patent ännu inte sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

Om det uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstagare som är utanförstående och tvisten inte kan lösas genom diskussioner och överenskommelse dem emellan, ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda den utanförstående arbetstagaren att begära överläggning. Att sådant erbjudande inte lämnats eller att överläggning inte begärs innebär inte att någon av parterna förlorat sin talan. Även i en sådan tvist kan talan väckas genom påkallande av skiljedomsprövning enligt § 7.

Talan i skiljenämnden ska väckas genom påkallande av skiljedom. Påkallandet ska göras inom tio år från den dag då patentansökan avseende uppfinningen

gjordes. Om arbetsgivaren valt att inte patentansöka uppfinningen räknas i stället fristen från den dag då arbetstagaren enligt § 2 anmälde uppfinningen till arbetsgivaren. Väcks inte talan genom påkallande inom den tioåriga fristen är anspråket preskriberat. För arbetsgivaren och för en arbetstagare som är organiserad är det en processförutsättning att lokal och central förhandling har genomförts och avslutats.

§ 7 Skiljenämnd

Talan rörande fråga, som inte enligt § 6 kunnat lösas vid central förhandling eller en överenskommelse med utanförstående arbetstagare, ska föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, enligt bilaga 1.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren och berörd tjänstemannaorganisation, samt gällande utanförstående arbetstagare, på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren.

Med undantag för utanförstående arbetstagare får talan inte på någon sida föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det inte visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Anmärkning

Enligt § 20 i skiljedomsreglerna kan ett skiljeförfarande på parts begäran vilandeförklaras i högst fyra år, under förutsättning att parten kan visa att det skulle gynna utredningen av en omtvistad uppfinnings värde.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller detta avtal fr.o.m. den 2 juli 2015 och tillsvidare med ett års uppsägning.

Uppfinning för vilken uppfinningsanmälan till arbetsgivaren gjorts den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt detta avtal.

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande samtliga tvister där påkallande av skiljeförfarande skett den 1 december 2015 och därefter.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Parterna är överens om att det i samtliga typer av företag kan finnas företags-hemligheter som är av stor betydelse för verksamheten. Utvecklingen går mot att företagshemligheter får större betydelse i konkurrenshänseende.

Det är av vikt för företagen och deras anställda att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte används i konkurrerande verksamhet. Detta gäller särskilt, när företagshemligheterna inte kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden.

För vissa företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i kollektiv-avtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för företagshemligheter. I vissa fall anser sig dock ett företag behöva kräva lojalitet och tystnads-plikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande genom en konkurrensklausul.

Det är samtidigt viktigt att värna om den fria konkurrensen i näringslivet, samt att möjliggöra för enskilda individer att kunna utnyttja sina yrkeskunskaper och sitt personliga kunnande på hela arbetsmarknaden. En god rörlighet på arbetsmarknaden är viktig för både arbetsgivare och arbetstagare. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska därför ske efter prövning av behovet i det enskilda fallet och parterna är medvetna om att gällande rätt innebär en restriktiv hållning till konkurrensklausuler.

Anmärkning 1

Begreppet företagshemligheter används i samma betydelse som begreppet idag har i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter. Eventuella lagändringar ska inte innebära att avtalets begrepp ändras.

Anmärkning 2

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

Anmärkning 3

I de fall skriftligt besked föreskrivs ska det förstås som en ordningsregel och inte ett formkrav.

1 Tillämpningsområde

1.1 Detta avtal är tillämpligt för medlemmar av arbetsgivarorganisationer som antagit avtalet, samt för medlemmar av tjänstemannaorganisationer som antagit avtalet. Avtalet är även tillämpligt för utanförstående arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet.

1.2 Detta avtal är tillämpligt på sådana konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär ett förbud mot att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet.

Parterna är medvetna om att det förekommer andra typer av avtal som syftar till att ge arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet och är ense om att detta avtal inte har tillämpning på andra typer av avtal än de som anges i första stycket.

1.3 Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagna från avtalets tillämpning.

2 Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal

2.1 Som förutsättning för att avtala om en konkurrensklausul med en arbetstagare gäller att det i arbetsgivarens verksamhet finns företagshemligheter samt att

- det föreligger en risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheterna skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet och att
- arbetstagaren i anställningen har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.

Konkurrensklausuler ska alltså användas restriktivt och inte för arbetstagare som inte själva har kunskap och förmåga att använda företagshemligheterna. Någon begränsning föreligger inte i förhållande till en specifik yrkeskategori i och för sig, utan en bedömning av behov och skälighet ska göras i det enskilda fallet.

En konkurrensklausul kan normalt inte träffas med en arbetstagare vars anställning gäller för viss tid.

Anmärkning

Parterna är överens om att det i undantagsfall kan vara befogat med en konkurrensklausul även i anställning för viss tid, t.ex. för anställda som fortsätter att vara anställda efter att de har fyllt 67 år. En annan situation där det kan vara befogat är för anställda med särskilda expertkunskaper och där alternativet till en visstidsanställning kan vara ett uppdragsavtal, i vilket regler om konkurrensförbud kan gälla. I de fall ett avtal om visstidsanställning innehåller en konkurrensklausul, ska regeln om att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om en anställning upphör efter uppsägning på grund av arbetsbrist inte tillämpas i det fallet att visstidsanställningen upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

3 Intresseavvägning

Vid bedömning i enskilt fall kring lämpligheten och skäligheten i att ta in en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska arbetsgivarens intresse av att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte komma till användning utanför densamma vägas mot arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sina kunskaper och sin förmåga och den olägenhet som en konkurrensklausul därmed innebär. I intresseavvägningen ska beaktas arbetsgivarens verksamhetsområde och bransch samt arbetstagarens arbetsuppgifter, utbildning och erfarenhet, ansvarsområde, ställning, m.m.

4 Tillämpningsundantag

4.1 Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört p.g.a. att arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet på grund av arbetsbrist, att arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet enligt 39 § anställningsskyddslagen, eller att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren med verkan att arbetstagaren haft grundad anledning att frånträda anställningen.

4.2 Konkurrensklausul för arbetstagare som vid anställningstillfället är nyutexaminerad bör utformas på så vis att klausulen inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället, såvida inte särskilda skäl talar för annat.

5 Klausulens utformning

Konkurrensklausul ska vara skälig. Vid bedömning av skälighet ska tas i beaktande vad som sägs i 5.1–5.2.

5.1 Bindningstid

En konkurrensklausul ska inte ha längre bindningstid än som svarar mot arbetsgivarens behov. Med beaktande av den intresseavvägning som måste göras bör bindningstiden inte överstiga 9 månader, om tiden under vilken det finns risk för att företagshemligheterna utgör fara i konkurrenshänseende är kort. I andra fall ska bindningstiden inte överstiga 18 månader, om det inte finns särskilda skäl för detta.

5.2 Ekonomisk ersättning

5.2.1 Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren, om arbetstagaren är förhindrad att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med annan verksamhet på grund av konkurrensförbud.

5.2.2 Om en konkurrensklausul gäller och anställningen upphört på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren skyldig att under den tid då konkurrensförbudet är i kraft till arbetstagaren per månad utbetala skillnaden mellan arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft i annan verksamhet. Den ersättning som den tidigare arbetsgivaren betalar ska dock inte överstiga 60 procent av den tidigare månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som arbetstagaren har haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret. Hänsyn ska endast tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.

5.2.3 Vid bedömningen av arbetsgivarens ersättningsskyldighet ska beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft. Arbetsgivaren är inte ersättningsskyldig om det kan visas att den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen. Arbetstagaren ska, i den mån det är skäligt, begränsa den inkomstförlust som kan följa av konkurrensförbudets tillämpning.

5.2.4 Arbetstagaren är på begäran skyldig att i skälig utsträckning lämna de uppgifter, bl.a. om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet, som arbetsgivaren behöver för att bedöma vilken ersättning som ska betalas.

5.2.5 Om anställningsavtalet upphört att gälla efter avskedande kan arbetsgivaren, efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, skulle ha varit medlem i, helt eller delvis dra in ersättningen.

5.3 Normerat skadestånd

5.3.1 Normerat skadestånd vid arbetstagarens brott mot konkurrensklausulen ska vara satt i rimlig relation till arbetstagarens lön. Normalt bör ett skadeståndsbelopp, för varje avtalsbrott, motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster, beräknat på samma sätt som i 5.2.2, utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.

Anmärkning

Att behålla en konkurrerande anställning eller att fortsätta en konkurrerande verksamhet ska inte betraktas som ett nytt avtalsbrott. För dessa fall ska i stället bestämmelsen i 5.4 tillämpas.

5.3.2 Skadeståndsbeloppet kan jämkas, om det är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

5.4 Återkommande vite

5.4.1 Om arbetstagaren tagit en enligt konkurrensklausulen otillåten anställning eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats, ska den i punkten 9 angivna skiljenämnden kunna besluta om återkommande (perdurerande) vite, d.v.s. vite avseende viss tidsperiod, t.ex. för varje dag, vecka, eller månad som brottet fortgår.

5.4.2 Skiljenämnden ska kunna besluta om vitet i syfte att konkurrensen ska upphöra. Vid utformning och bestämmande av återkommande viten ska beaktas att syftet med konkurrensklausuler är att förhindra konkurrerande verksamhet, och att arbetsgivaren därmed har ett berättigat intresse av att få den konkurrerande verksamheten att upphöra.

5.4.3 Återkommande vite i syfte att få en otillåten konkurrerande verksamhet att upphöra kan bestämmas såväl slutligt som genom intermistiskt beslut. Prövning av ett interimistiskt yrkande kan tas upp av den i punkten 9 angivna skiljenämnden även om arbetsgivaren inte fullgjort förhandlingskraven enligt gällande förhandlingsordning, eller beträffande utanförstående arbetstagare, erbjudit överläggning. För att arbetsgivarens yrkande om interimistiskt beslut ska bifallas fordras att arbetsgivaren visar sannolika skäl att det kan befaras att arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen på sätt som sägs i 5.4.1.

5.4.4 Beträffande prövning av yrkande om vite gäller i övrigt 15 kap rättegångsbalken i tillämpliga delar. Beträffande beslut av skiljenämnden rörande återkommande vite tillämpas 17 kap 14 § Rättegångsbalken.

6 Besked om giltighet och upphävande

6.1 Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och anser att det inte längre finns behov av klausulen ska ta upp frågeställningen med sin arbetsgivare. En arbetsgivare ska också överväga om det kvarstår behov av en konkurrensklausul och kan under anställningen ensidigt begränsa eller upphäva en konkurrensklausul. I diskussionen mellan parterna ska det seriöst övervägas vilka behov som finns av konkurrensklausulen.

En arbetsgivare som begränsar eller upphäver en konkurrensklausul ska skriftligen underrätta arbetstagaren om förändringen.

6.2 Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul bör meddela arbetsgivaren för det fall arbetstagaren avser att sluta sin anställning. Syftet är att parterna ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning. Inför och under överläggningen är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren lämna de uppgifter som behövs för att överläggningen ska bli meningsfull och för arbetsgivarens bedömning, bl.a. i vad mån arbetstagaren överväger att ta anställning i eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva verksamhet som avses med konkurrensklausulen.

Även en arbetstagare som säger upp anställningen utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren, är skyldig att på begäran överlägga med arbetsgivaren på samma sätt som sägs i första stycket.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran meddela om arbetsgivaren vill att konkurrensklausulen ska gälla eller inte. Arbetsgivaren kan begränsa konkurrensklausulen vad gäller förbudets omfattning och bindningstiden. Arbetsgivaren ska lämna skriftligt besked till arbetstagaren rörande konkurrensklausulen snarast, men senast inom två veckor från det att arbetstagaren lämnat de uppgifter arbetsgivaren behöver. Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra sitt besked.

För en arbetstagare som sagt upp sin anställning utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren enligt andra stycket gäller följande. Om arbetstagaren kan visa att han eller hon inrättat sig efter konkurrensklausulen vad avser omfattning och bindningstid och anser arbetstagaren att arbetsgivarens besked, att konkurrensförbudets omfattning och bindningstid begränsas, skapar väsentlig olägenhet kan arbetstagaren yrka jämkning av klausulen, t.ex. vad gäller arbetstagarens rätt till ersättning. Det ska beaktas om parterna har behandlat frågeställningen om behovet av klausulen enligt punkten 6.1, samt om inskränkningen av konkurrensklausulen medför oskäliga effekter för arbetstagaren. Jämningsfrågan ska bedömas med utgångspunkt i detta avtals syften.

Anmärkning

Punkten 6 ska tillämpas även när en anställning upphör på grund av pensionering.

7 Exempelkláusul

7.1 Till vägledning hur en konkurrenskláusul kan utformas biläggs en exempelkláusul till denna överenskommelse (se Bilaga 1 till avtalet). Texten i exempelkláusulen utgör inte en del av kollektivavtalet.

8 Förhandlingsordning

8.1 Tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller av konkurrenskláusul som träffas med stöd av detta avtal ska behandlas i enlighet med den på aktuellt förbundsområde gällande förhandlingsordningen.

8.2 Efter central förhandling kan part hänskjuta tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande. Tvisten ska hänskjutas till nämnden inom den tid som anges i tillämplig förhandlingsordning. I annat fall har part förlorat sin talan.

8.3 Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller konkurrenskláusul som träffas med stöd av detta avtal i förhållande till en utanförstående arbetstagare ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagaren att begära överläggning. Den utanförstående arbetstagaren kan då begära överläggning inom två veckor. Hålls överläggning, men leder överläggningen inte till enighet, kan part föra tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande inom tre månader från den dag sammanträde för överläggning avslutades. I annat fall har part förlorat sin talan. Om överläggning inte hålls räknas fristen att påkalla skiljeförfarande från utgången av den tid inom vilken arbetstagaren haft möjlighet att begära överläggning.

Att erbjudande om överläggning inte lämnats innebär inte i sig att part förlorat sin talan.

9 Skiljenämnd

För den i punkt 8 ovan nämnda skiljenämnden gäller de regler som framgår av Bilaga 2, samt i tillämpliga delar lagen om skiljeförfarande.

10 Överenskommelsens giltighetstid m.m.

Denna överenskommelse gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK fr.o.m. den 2 juli 2015 och tills vidare med ett års uppsägningstid.

Konkurrensklausul i ett anställningsavtal där överenskommelsen om konkurrensklausul träffats före den 1 december 2015 ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks.

Konkurrensklausuler som överenskommits den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal för förbund som antagit avtalet.

För förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse är parterna överens om att det kollektivavtalet har efterverkan till dess att det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler trätt i kraft genom antagande på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den 1 december 2015.

I fråga om forum och processuella regler gäller följande. I tvist gällande konkurrensklausul som överenskommits före den 1 december 2015 tillämpas de regler för förhandlingar och slutlig prövning som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen om konkurrensklausul träffades. För parter som varit bundna av 1969 års överenskommelse och som antagit det nya avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal gäller emellertid att skiljeförfarande ska ske enligt de skiljedomsregler som finns i bilaga 1 i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett den 1 december 2015 eller därefter.

Stockholm den 2 juli 2015

Christer Ågren

Niklas Hjert

Svenskt Näringsliv

PTK

Bilaga 1 till avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Exempelklausul

Konkurrensförbud i anställningsavtal, träffat i enlighet med avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

1. Tjänstemannen XX och Aktiebolaget YY är överens om att XX har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter som finns i verksamheten och att XX har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende.

(Det kan finnas anledning att ange vad slags företagshemligheter det främst är fråga om. Det bör dock uppmärksammas att konkurrensklausuler oftast är avsedda att gälla under lång tid och att det därför är olämpligt att försöka att uttömmande ange vad slags information det gäller. En uppräknings ska alltså i normalfallet vara exemplifierande.)

2. Mot den här bakgrunden gäller att XX under en tid av ... månader, räknat från anställningens upphörande inte får,

- a. ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren
- b. på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med verksamheten i YY

(Om möjligt bör det i konkurrensklausulen anges exempel på vad slags verksamhet som YY anser vara konkurrerande verksamhet. En sådan uppräknings bör av samma skäl som nyss nämnts alltid vara exemplifierande.)

Om XX bryter mot konkurrensförbudet ska XX betala normerat skadestånd motsvarande x gånger XX månadsinkomst för varje nytt avtalsbrott. Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som XX haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret.

(Observera att hänsyn ska tas endast till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.)

XX är medveten om att YY i händelse av avtalsbrott kan begära att skiljenämnden bestämmer återkommande vite för det fall XX inte självant upphör att bryta mot konkurrensförbudet.

3. YY är medvetet om att konkurrensförbudet inte gäller om XX sägs upp på grund av arbetsbrist.

4. Vad gäller ersättning under tid då XX efter anställningen inte får bedriva konkurrens samt andra regler för tillämpningen av konkurrensklausulen mellan XX och YY är parterna överens om att tillämpa de regler som anges i avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Xstad, dag, månad, år

XX YY

Avtal om löneprinciper

Löneprinciper

Lönebildningen ska kopplas till företagets övergripande mål samt ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Diskriminerande eller sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella grunder. Ansvaret, svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa är bestämmande för lönesättningen liksom marknadskrafterna. Ett svårare arbete som ställer högre krav på utbildning, skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesättning i företagen bör utformas för att vara en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivtetsökning och ökad konkurrenskraft.

Avtal om löner och lönebildning Tech Alliance/ Unionen

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Tech Alliance.

2 Övergripande mål för lönebildningen

Enligt löneprinciperna ska lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål samt ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. En konstruktiv dialog om lönebildningen underlättas av väl definierade och kommunicerade kriterier för lönesättningen av medarbetarna. Företaget och lönesättande chefer har ansvar för kriterier, mål och resultatuppföljning.

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft samt medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Lönesättningen ska vara saklig och systematisk samt individuell och differentierad. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

I verksamheter som saknar lokal facklig organisation sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom samråd med den lönesättande chefen, enligt samma principer som i verksamheter där sådan finns.

3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

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

Lokala parter ska med utgångspunkt från kollektivavtalets löneprinciper förhandla om lönerevisionen. Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2025 och den 1 april 2026 om inte annan överenskommelse träffas.

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionstidpunkten förhandla i syfte att kunna bli överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Förhandlingen bör omfatta

- förutsättningarna för att träffa överenskommelse om att tillämpa lönesättning utan centralt fastställt löneutrymme
- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner samt de kriterier för lönesättning som tillämpas vid företaget
- de ekonomiska förutsättningarna och utrymme för revisionen
- lönestrukturen och aktuellt löneläge i företaget
- en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- former för information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till.

3.2 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren.

Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov.

Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.2.1 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på

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

3.3 Det individuella lönesamtalet

Arbetsgivaren ska se till att lönesamtal mellan lönesättande chef och medarbetaren sker årligen.

Lönesamtalet omfattar

- företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell löneutveckling.

3.4 Parternas avslutande arbete

a) När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionenklubben förslag till nya individuella löner för de medarbetare som klubben företräder. På begäran förhandlar de lokala parterna om företagets förslag. Begäran om förhandling ska framställas inom två veckor efter det att företaget lämnat sitt förslag. På företag där klubb saknas ska begäran om förhandling framställas av Unionens region inom två veckor efter det att företaget lämnat förslag till nya individuella löner till berörda medlemmar i Unionen vid företaget.

Förhandlingarna genomförs enligt löneavtalets förhandlingsordning. I förhandlingar ska de lokala parterna eftersträva att komma överens utifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

b) Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

c) De lokala parterna utvärderar löneprocessen, lönesamtalen och förhandlingsklimatet genom konstruktiva diskussioner med syfte att nå de bästa förutsättningarna för en väl fungerande lokal lönebildning vid företaget.

4 Individgaranti

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte får någon löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger den för övriga jämförbara medlemmar på företaget och skälen för det. För medlemmar i Unionen som inte uppfyller satta mål ska de lokala parterna överlägga om skälen för den bristande målnöjdhetsen och vad som kan göras för att åtgärda det, t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Arbetsgivaren för protokoll från överläggningen.

Chef och medlem upprättar gemensamt särskild åtgärdsplan med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal företrädare för Unionen. Åtgärdena i planen ska syfta till att medlemmen ska kunna ges förutsättningar att uppfylla de mål som bestämts och därmed få en positiv löneutveckling.

Chef och medlem ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning och utvärdering av åtgärdsplanen ska ske. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd, och berörd medlem därmed inte får någon löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger den som gäller för övriga jämförbara medlemmar på företaget, ska arbetsgivaren först begära lokal förhandling och parterna vara överens om detta. Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer.

5 Lokal överenskommelse om lönebildning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa andra regler än de nyss angivna om lönesättning utan centralt fastställt löneutrymme. Om särskild giltighetstid inte har bestämts gäller den lokala överenskommelsen under samma tid som kollektivavtalet mellan Tech Alliance och Unionen.

6 Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lönerna har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling inom två veckor efter avslutad lokal förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Tech Alliance-Unionen. Lönenämnden består av två representanter för Tech Alliance och två representanter för Unionen. En av representanterna för Tech Alliance skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

7 För lönenämnden gäller följande

Om parterna inte lyckas träffa överenskommelse gäller för medlemmarna i Unionen under avtalsperioden ett utrymme för löneökningar om 5,6 procent beräknat på medlemmarnas fasta kontanta lön dagen före lönerevisionsdagen.

Har inte de lokala parterna enats om annat ska procentsatsen för avtalsperioden om 5,6 procent delas upp där 3,1 procent ska utgå den 1 april 2025 och 2,5 procent ska utgå den 1 april 2026. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet per lönerevision, vikta om värdet mellan lönerevisionerna.

Efter lönerevisionen ska lönen för en heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, uppgå till lägst 21 942 kronor år 2025 och 22 491 kronor år 2026. För en heltidsanställd tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska lönen uppgå till minst respektive 23 372 kronor år 2025 och 23 956 kronor år 2026. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

Anmärkning

Angående avtalsvärdet under perioden gäller följande. Om de lokala parterna kommer överens om att lönerevisionen den 1 april 2025 ska ha ett högre eller lägre värde än 3,1 procent innebär det i sig inte att löneavtalsvärdet för avtalsperioden ökar eller minskar i motsvarande mån. Det innebär alltså att parterna i den efterföljande revisionen den 1 april 2026 kan åberopa det sammanlagda avtalsvärdet med avräkning för det högre eller lägre värde man enats om för lönerevisionen per den 1 april 2025. Det bör dock observeras att de lokala parterna med bindande verkan kan träffa överenskommelse om ett högre eller lägre sammanlagt löneavtalsvärde för avtalsperioden.

Löneavtal Tech Alliance/Sveriges Ingenjörer

Utgångspunkter för lönesättningen

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets verksamhet, medlemmens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

Lönerevisionsdatum ska vara den 1 april 2025 och den 1 april 2026 om inte de lokala parterna enas om annat.

Anmärkning

De lokala parterna ska föra en diskussion som reder ut eventuella oklarheter och olikheter i tolkningsfrågor för att på det sättet underlätta den individuella lönesättningen. Något krav på lokala kollektivavtal ska inte intolkas i bestämmelsen.

De lokala parterna ska överlägga om formerna för den lokala tillämpningen av löneavtalet och eftersträva enighet om de ekonomiska förutsättningarna och tidplanen för lönerevisionen.

De lokala parterna ska göra en gemensam genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i syfte att

- klargöra de förändringar av lönestrukturen som skett över tid,*
- uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar,
- uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser,
- klargöra de lönekriterier/bedömningsgrunder som tillämpas vid företaget.

De underlag som åberopas ska hållas tillgängliga för motparten.

Parterna bör enas om innehållet i den information som lämnas till chefer och medarbetare om hur lönerevisionen ska gå till samt när och hur informationen lämnas.

* Här avses att de lokala parterna ska kunna föra konstruktiva diskussioner om hur lönestrukturen har förändrats och då inte enbart i tiden mellan två lönerevisioner utan avseende en något längre tidsperiod. Självfallet ska historiska betraktelser eller genomgångar av statistik avseende långa tidsserier undvikas såsom överflödiga..

Företaget och Sveriges Ingenjörers lokalavdelning (den lokala tjänstemannaparten) ska vara klara över vilka medlemmar som omfattas av lönerevisionen.

Efter sådana överläggningar kan lokal part, efter kontakter mellan de centrala parterna, begära ett gemensamt besök av de centrala parterna för lönekonsultation. Med det avses en diskussion där de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med det centrala löneavtalet.

Individuell lönesättning genom lönesamtal

Den individuella lönen fastställs efter samtal mellan lönesättande chef och medlemmen.

Lönesättande chef och medlem ska vara väl förberedda vad gäller bedömningsfaktorer samt samtalets form och innehåll och har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet.

Lönesamtalen bör ske efter en på förhand bestämd struktur. Före lönesamtal ska den lönesättande chefen och medlemmen därför ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

För den medlem som på grund av låg prestation eller bristande kompetens föreslås få låg eller ingen löneutveckling ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad medlemmen kan göra för att förbättra sin prestation samt på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Lokala parter kan överlägga om situationen om så begärs.

Om lönesamtalet leder till att lönesättande chef och medlemmen är överens om den nya lönen ska den dokumenteras mellan medlemmen och den lönesättande chefen. Begär inte medlemmen förstärkt lönesamtal är den nya lönen fastställd efter det individuella lönesamtalet.

Anmärkning

Det förutsätts att chef och medarbetare konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig så långt möjligt och rimligt att komma överens i det individuella lönesamtalet. På det sättet kan man undvika att saken i onödan förs till ett förstärkt lönesamtal.

Förstärkt lönesamtal

Medlemmen har, efter samtalet med lönesättande chef, möjlighet att begära förstärkt lönesamtal under medverkan av den lokala tjänstemannaparten vid företaget, varvid även företaget har möjligheter att välja företrädare vid samtalet. Om sådant förstärkt lönesamtal begärs ska medlemmen underrätta den

lönessättande chefen om detta. I dessa fall fastställs den nya lönen efter det förstärkta lönesamtalet.

De lokala parternas uppföljning

Detta löneavtal bygger på att de lokala parterna är fria att med bindande verkan enas om lönessättningen.

Utfallet av lönessättningen ska dokumenteras och redovisas enligt praxis på företaget eller överenskommelse mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska eftersträva att i enighet kunna konstatera att lönerrevisionen slutförts, omfattande även utfallet av de individuella lönesamtalen och fastställda löneförändringar. De lokala parterna ska gemensamt göra en avstämning av lönestrukturen samt följa upp att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönessättning har tillämpats.

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande. Lönerrevision ska medföra att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerrevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet av centrala löneavtal för tjänstemän på Tech Alliance avtalsområde under avtalsperioden. Om avtalsperioden omfattar flera lönerrevisioner ska nu angivna procentsats delas med antalet revisioner och gälla för envar revision. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet per lönerrevision, vikta om värdet mellan lönerrevisionerna. Vid tillämpning av denna bestämmelse ska de lokala parterna förhandla om de justeringar som eventuellt krävs för att uppnå nyss angiven procentsats. Förändringar av utfallet av de individuella lönesamtalen ska därvid så långt som möjligt undvikas.

Förhandlingsordning

I det fall lönerrevisionen slutar i oenighet har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling inom två veckor efter avslutad lokal förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Tech Alliance–Sveriges Ingenjörer. Lönenämnden består av två representanter för Tech Alliance och två representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Tech Alliance ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

Alternativt löneavtal

Löneavtal efter överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa andra regler än de nyss angivna om lönesättning utan centralt fastställt löneutrymme. I överenskommelsen bestämmer de lokala parterna fritt giltighetstiden för överenskommelsen. Om särskild giltighetstid inte har bestämts gäller den lokala överenskommelsen under samma tid som kollektivavtalet mellan Tech Alliance och Sveriges Ingenjörer.

Avtal om ersättning vid tjänsteresor

1. Avtalets omfattning

Om inte lokal överenskommelse om ersättning vid tjänsteresor träffas ska följande bestämmelser tillämpas vid företaget om den lokala klubben påkallar det.

2. Grundläggande bestämmelser

Anställd som reser i tjänsten har rätt till reskostnadsersättning samt traktamente och/eller resetillägg enligt bestämmelserna nedan.

Den ordinarie arbetsplatsen är tjänsteresans början och slut. Om den ordinarie arbetsplatsen inte är utgångspunkt för tjänsteresan, utgår tjänsteresan från bostaden. Om den ordinarie arbetsplatsen inte är tjänsteresans slutpunkt, avslutas tjänsteresan i bostaden.

En resa mellan bostaden och det ordinarie tjänstestället är inte en tjänsteresa.

En tjänsteresa med övernattning måste omfatta tiden mellan 00.00–06.00.

3. Reskostnadsersättning

Allmänna färdmedel

Arbetsgivaren tillhandahåller biljett eller ersätter kostnaden för biljett. Resor sker i första hand i ekonomiklass/andra klass. För avvikelse krävs tillstånd från närmaste chef.

Resa med egen bil

Vid resa med bil som inte tillhandahålls av arbetsgivaren och som inte är tjänste-, hyr- eller poolbil utgår milersättning om 26 kronor per mil. Milersättningen utgörs av en skattefri ersättning, enligt Skatteverkets vid var tid gällande regler och riktlinjer, samt till resterande del av en skattepliktig ersättning.

Möjligheter till samåkning ska utnyttjas.

Andra färdmedel

Vid resa med andra färdmedel utgår ersättning enligt överenskommelse. Taxi får användas enbart när andra kommunikationsmedel saknas eller är olämpliga.

Logikostnader

Om en tjänsteresa innefattar övernattning ersätts skälig logikostnad mot kvitto. Standard på hotell bestäms av arbetsgivaren efter samråd med tjänsteman.

Reseräkning

Arbetsgivarens rutiner rörande reseräkning och redovisning ska följas. Biljetter samt kvitton på utlägg ska bifogas.

4. Traktamente och resetillägg

Allmänna förutsättningar samt nivåer

Traktamente och resetillägg utgår till den anställda under vissa nedan angivna förutsättningar. Traktamente är ett skattefritt belopp medan resetillägg är skattepliktigt.

Inrikes resa med övernattning

Två förutsättningar ska vara uppfyllda för att traktamente och/eller resetillägg ska betalas:

- 1) Tjänsteresans mål ska vara beläget mer än 50 km från den anställdes ordinarie arbetsplats och bostad, och
- 2) tjänsteresan ska innefatta en övernattning.

Helt traktamente betalas för avresedagen om resan påbörjats före kl. 12.00 och för hemkomstdagen om resan avslutats efter kl. 19.00.

Halvt traktamente betalas om avresan på avresedagen påbörjats efter kl. 12.00 eller om resan avslutats innan kl. 19.00 på hemkomstdagen.

Traktamente utgår med belopp enligt Skatteverkets vid var tid gällande regler och riktlinjer.

Resetillägg för inrikes resa med övernattning utgår med 80 kr för en hel dag samt 40 kr för en halv dag vid en inrikes tjänsteresa med övernattning. Bedömningen om det är en hel eller halv dag görs enligt samma grunder som gäller för om traktamentet utgår för hel eller halvdag.

Resetillägg utgår dock som längst t.o.m. den 15:e resdagen.

Inrikes resa utan övernattning

För tjänsteresa utan övernattning utgår endast resetillägg. Detta resetillägg utgår med:

Resans längd i timmar	Resetillägg i kronor
5–12	60
> 12	120

Resa längre än tre månader

När resa varat i tre månader reduceras traktamente till 70 procent av traktamentsbeloppen. Tjänsteresa anses avbruten först när arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor. Kortare uppehåll samt semester eller sjukdom medför att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente/resetillägg betalas under uppehållet.

För resa som varat i mer än två år reduceras traktamente till 50 procent av traktamentsbeloppen.

Nattraktamente

Nattraktamente betalas bara om arbetsgivaren inte tillhandahållit betald logi och den anställde inte heller fått logikostnaden betald på annat sätt. Nattraktamente utgår med av Skatteverket fastställt vid var tid gällande belopp (nattscha-blon).

Utrikes resa

Vid utlandsresa med övernattning betalas traktamente för dag med belopp som motsvarar Skatteverkets rekommenderade normalbelopp.

Vid utlandsresa utan övernattning betalas resetillägg med samma belopp som vid inrikes resa utan övernattning.

Helt traktamente betalas för avresedagen om resan påbörjas före klockan 12.00 och för hemresedagen om resan avslutas efter klockan 19.00. Om resan har påbörjats senare eller avslutats tidigare, betalas halvt traktamente.

Till tjänsteman som tillbringar hela tiden 06.00–24.00 på kommunikationsmedel i internationell trafik utges 180 kronor.

Vid resa till länder med särskilt svåra förhållanden kan traktamentet behöva kompletteras med ett särskilt lönetillägg. Tilläggets storlek och vilka länder som avses ska överenskommas särskilt.

Vid resa till flera länder samma dag (06.00–24.00) utges traktamente för det land tjänstemannen varit i under längst tid den dagen. Har tjänstemannen avrese- eller hemkomstdagen vistats större delen av tjänsteresetiden i Sverige, bestäms ersättning enligt reglerna för svenskt inrikestraktamente/resetillägg.

Vid resa mellan länder som har olika tid beräknas vistelsetiden med utgångspunkt i den lokala tiden för respektive ort.

Nattraktamente vid utrikes resa

För natt då arbetsgivaren inte betalar logi eller sovplats utges halvt normalbelopp för aktuellt land. Nattraktamente utges inte till den som reser med bil, har sittplats på tåg eller arbetar under natten.

Utrikes resa mer än tre månader

Traktamentet ska reduceras till 70 procent vid tjänsteresa på en och samma utrikes ort under längre tid än tre månader i sträck.

Fria måltider

Om arbetsgivaren betalar måltider görs avdrag från traktamentet, alternativt resetillägget, enligt av Skatteverket fastställt vid var tid gällande belopp. Avdrag görs inte för måltid som ingår i priset för allmänna kommunikationsmedel.

Vid interna eller externa kurser eller konferenser med betalda måltider utges inte traktamente/resetillägg.

Om måltiden inte är att betrakta som intern eller extern representation eller inte ingår som en obligatorisk del i priset för färdbiljett eller hotellrum, ska förmånen beskattas. Det gäller även måltid i samband med kurs eller dylikt när arbetsgivaren inte är arrangör och där avgiften inkluderar måltider.

5. Avtalets giltighetstid

Detta avtal har samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor. Vill någon part säga upp avtalet separat är uppsägningstiden tre månader. Uppsägningen ska göras skriftligen.

