

Gemensamma avtalskommentarer till Avtal mellan Tech Alliance, Unionen/Sveriges Ingenjörer

1 april 2025 – 31 mars 2027



Gemensamma avtalskommentarer till

Avtal mellan

Tech Alliance,

Unionen/Sveriges Ingenjörer

1 april 2025 – 31 mars 2027

I äldre avtalstexter förekommer organisationernas tidigare namn och förkortningar

Sveriges Verkstadsförening (VF) = Teknikarbetsgivarna

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) = Svenskt Näringsliv

Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) = Sif = Unionen

Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) = Ledarna

Sveriges Civilingenjörskförbund (CF) = Sveriges Ingenjörer

Förord

I denna skrift kommenterar Tech Alliance, Unionen och Sveriges Ingenjörer gemensamt avtalsbestämmelserna i kollektivavtalet.

Vi hoppas att de nya gemensamma kommentarerna ska underlätta för de lokala parterna att tolka och tillämpa reglerna i kollektivavtalet.

Stockholm 2026

Marcus Dahlsten
Karin Bolling-Ferrel
Tech Alliance

Marin Wästfelt
Unionen

Camilla Frankelius
Sveriges Ingenjörer

Innehåll

Förord	3
Förteckning över vissa överenskommelser som inte tagits med i denna avtalskommentar	12
Avtal om allmänna anställningsvillkor	13
mellan Tech Alliance och Unionen samt Sveriges Ingenjörer	13
1 Avtalets omfattning	13
Avtalet omfattar alla tjänstemän	13
2 Anställning	16
Skriftliga anställningsavtal	16
Anställningsformer	17
2:2 Provanställning	17
Provanställning	18
Visstidsanställning	20
Anmärkningen om missbruk för företag där tjänstemannaklubb saknas	21
Lokal överenskommelse	22
Anställningstiden m.m.	23
Avslutande av korta visstidsanställningar genom underrättelse	24
Särskilt om uppsägning av visstidsanställningar	24
Betydelsen av att visstidsanställningsreglerna i kollektivavtalet helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS	25
”Felaktiga visstidsanställningar”	26
Lokal överenskommelse saknas	26
Skriftligt anställningsavtal saknas	26
Förhandlingar och tvister om att visstidsanställning och provanställning gäller tillsvidare	27
Skälen för visstidsanställning	27
Besked om att visstidsanställningen upphör	28
Företrädesrätt	28
Syftet med avtal om deltidspensionering	31
Ansökan	32
Beaktansvärd störning	33
Anpassningsåtgärder	34
Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar	35
Delat ansvar	35
3 Lojalitet	38
3:1 Ömsesidig lojalitet och förtroende	38
Allmänt	38
Arbetsgivarens lojalitetsplikt	38
Arbetstagarens lojalitetsplikt	39

Kritikrätt	39
Sociala medier	40
3:2 Tystnadsplikt	40
3:3 Konkurrensförbud och bisysslor	41
Bisysslor	43
3:4 Förtroendeuppdrag	44
4 Semester	45
Förläggning av huvudsemestern	45
Förläggning av annan semesterledighet	46
Besked om semesterförläggning	46
Betald och obetald semester	46
Beräkning av betalda och obetalda semesterdagar	46
Skyldighet att lägga ut semester	47
Semester under uppsägningstid	48
Semesterlönegrundande frånvaro	48
Semesterår och intjänandeår	50
4:1 Föräldraledighet i samband med huvudsemester	50
Ansökan om föräldraledighet under perioden juni-augusti	50
4:2 Lön under semester	51
Semesterlön	52
Beräkning och utbetalning av semestertillägg	52
Semestertillägg för vissa ersättningar	52
Beräkning av semesterlön på rörliga lönedelar	52
Beräkning av semestertillägg vid semesterlönegrundande frånvaro	53
Tjänsteman med färre än 25 betalda semesterdagar	54
4:3 Avdrag vid obetald semester	54
4:4 Ändrad sysselsättningsgrad	55
4:5 Semester för nyanställda m.fl.	60
4:6 Semester för nyanställda m.fl. när intjänandeår och semesterår sammanfaller	61
4:7 Utläggning av semester för intermittent deltidsanställd	62
Antal betalda semesterdagar	62
Utläggning av semesterdagar	63
Byte av sysselsättningsgrad	63
Semesterlön	63
Semesterersättning	64
Avdrag vid obetald semester	64
4:8 Sparad semester	64
4:9 Outtagen semester och semesterersättning	65
Semesterlön när semester inte kunnat läggas ut	66
5 Sjuklön m.m.	67
Allmänt om sjuklön	67
Rätt till sjuklön	67
Sjukpenning istället för sjuklön	67
Sjuklöneperiod och sjukperiod	67

Sjukperiodens längd vid reskostnadsersättning	68
Återinsjuknande	68
Sjukperiodens avslutande	69
Återinsjuknandedag	69
Rapporteringsskyldighet till Försäkringskassan	70
5:1 Rätten till sjuklön, sjukanmälan till arbetsgivare och försäkringskassa	70
Sjukanmälan	71
Skriftlig försäkran	72
Oriktiga uppgifter från den anställda	72
Sjukdomsorsak	72
Läkarintyg	73
Tystnadsplikt	73
5:3 Sjuklönetidens längd	74
5:4 Sjuklönens storlek	75
Ersättning under sjuklöneperiod (dag 1–14)	76
Beräkning av sjuklön	77
Hög sjukfrånvaro, - Punkt 5.4.1 Anmärkning 2	81
Särskilt om rörliga lönedelar vid beräkning av sjukavdrag	83
Sjukdom under semester	83
Sjukdom vid semester utomlands	84
Kompensationsledighet eller betald ledighet vid sjukdom	84
Sjukdom vid tjänstledighet, fackligt arbete m.m.	84
Sjukdom vid studieledighet om högst en vecka	85
Sjukdom och vård av barn	85
Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen	86
5:5 Vissa samordningsregler	86
5:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön	86
5:7 Övriga bestämmelser	88
6 Föräldralön	90
6:1 Föresättningar för föräldralön	90
6:2 Föräldralönens storlek	90
6:3 Undantag	91
6:4 Föräldralön för del av månad	91
6:5 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	92
7 Övertidskompensation	94
Särskild övertidskompensation för deltidanställda	94
7:1 Rätten till särskild övertidskompensation	94
Särskild övertidskompensation för deltidanställda	95
Anmärkning gällande individuell överenskommelse om övertidsavlösning	95
Okontrollerbar arbetstid och frihet i arbetstidens förläggning som skäl för överenskommelser	96
Undantag från arbetstidsavtalets bestämmelser	98
Underrättelse till tjänstemannaklubb	101

7:2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation	101
Vad som utgör ersättningsgillt övertidsarbete	101
Övertidsarbete som inte följer direkt efter ordinarie arbetstid	102
7:3 Övertidskompensationens storlek	103
Former för övertidskompensation och beräkning av denna	104
8 Restidsersättning	106
8:1 Rätten till restidsersättning	106
Ersättningsreglerna gäller endast resor inom Sverige	106
Rätt till restidsersättning	107
8:2 Förutsättningar för restidsersättning	108
9 Lön för del av löneperiod	109
10 Begreppen månadslön, dagslön och timlön	110
10:1 Månadslön	110
Allmänt om rörlig lön	110
Rörliga lönedelar vid beräkning av sjuklöneavdrag m.m.	110
11 Permission, tjänstledighet, annan ledighet	112
11:1 Permission	112
11:2 Tjänstledighet	112
12 Uppsägning	114
12:1 Uppsägning från tjänstemannens sida	114
Beräkningsalternativ	116
Turordning vid driftinskränkning och återanställning	118
Lokal tjänstemannapart (PTK-L)	119
Uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida	120
Förlängd uppsägningstid i vissa fall	121
12:3 Övriga bestämmelser vid uppsägning	122
Individuell överenskommelse om annan uppsägningstid än i kollektivavtalet	122
Regler vid uppnådd pensionsålder	123
Uppsägning av tjänsteman som uppnått sin ordinarie pensionsålder i ITP-planen	123
Avslut av anställning när tjänstemannen uppnår 69 års ålder	124
Tjänstgöringsbetyg	127
Semester under uppsägningstid	128
13 Förhandlingsordning	129
Allmänt om förhandlingsordningen och reglerna för förhandlingsgången	129
Andra avtal med förhandlingsregler i rätts- och intressetvister	130
Medbestämmandelagen och förhållandet till förhandlingsordningen	130
MBL-förhandlingar	131

13:1 Samförstånd till undvikande av tvist	132
Protokollsanteckning	132
Syftet med förhandlingsordningen och innebörden av förhandlingsskyldigheten	132
Förhandlingsordningens tillämpningsområde	133
13:2 Fredsplikt	137
13:3 Förhandlingsskyldighet	137
Det sakliga området rättstvister och intressetvister	138
Tvister rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna	139
Konsekvenser av att inte följa förhandlingsordningen	140
Enskild tjänstemans möjlighet att avstå från förhandlingsordningen	140
Arbetsgivaren måste påkalla förhandling enligt förhandlingsordningen i tvist rörande enskild tjänsteman	141
13:4 Förhandlingar på lokal och central nivå	141
Lokala och centrala förhandlingar	141
Lokala parter	142
Lokal tjänstemannapart på företag med flera arbetsplatser	142
Företrädare för lokal part	143
13:5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet	144
13:6 Begäran om lokal förhandling	145
Tidsfristerna för begäran av lokal förhandling	145
Hur de lokala parterna påkallar förhandling	146
Konsekvenser av att förhandlingsframställan görs för sent	146
Tidsfristerna vid tvister rörande brott mot anställningsskyddslagen	147
Ostridiga lönefordringar	147
13:7 Begäran om central förhandling	148
13:8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas	149
13:9 Förhandlingsprotokoll	149
13:10 Hur förhandlingar avslutas	149
13:11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt	150
13:12 Väckande av talan	151
13:13 Övrigt	151
13:14 Giltighetstid	151
14 Giltighetstid	152

Arbetstidsavtal för tjänstemän	153
1 Avtalets omfattning	153
Avtalets omfattning	154
Minderåriga	154
Vissa definitioner i avtalet	155
Tjänstemän i företagsledande ställning	156
Tjänstemän med arbetstider som arbetsgivaren inte kan kontrollera	156
Överenskommelse om undantag för tjänstemän utan rätt till särskild övertidskompensation	157
Arbetstidsvolymen för tjänstemän undantagna från bestämmelserna i punkt 2-4	157
Överenskommelse om undantag för tjänstemän med särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende	158
2 Arbetstid	159
Den s.k. 48-timmarsregeln	159
Arbetstiden vid heltidsanställning	160
Hur den lediga dagen ska förläggas	162
Vilka tjänstemän får en ledig dag?	162
Förhandling och underrättelse	163
Nationaldagen	163
Ordinarie arbetstidens förläggning	167
Utgångspunkter för arbetstidens förläggning	167
Överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen	167
Om överenskommelse inte träffas	168
Raster, pauser, veckovila och nattvila	168
Dygnsvila	171
Utgångspunkter	171
Huvudregeln – 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod	172
Avvikelse från huvudregeln	173
Beräkning av den kompenserande viloperiodens längd vid avvikelse	174
Utläggning av den motsvarande viloperioden enligt ”alternativregel 1”	174
Utläggning av den motsvarande viloperioden enligt ”alternativregel 2”	176
Överförande av tid till tidbank enligt ”alternativregel 3”	177
Ersättning vid viloperiod som läggs ut under arbetstid	178
Särskilt angående hantering av restid	178
3 Övertid	179
Skyldighet att arbeta övertid	179
Definition av övertid	180
Utrymme för allmän övertid	181

Avräkning	182
Överenskommelse om annat utrymme för övertid	183
Extra övertid	184
Övertid för s.k. nödfallsarbete	184
4 Anteckning av övertid	185
Anteckning av övertid	185
5 Förhandlingsordning	186
Arbetsstidsnämnd och förhandlingsordning	187
6 Giltighetstid	187
Avtal om samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation	188
Skiftarbetstid	192
Förskjuten arbetstid och beredskapstjänst	194
Kompetensutvecklingsavtal	205
Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK	206
Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK	216
Bilaga 1 till avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal	238
Utvecklingsavtalet mellan Teknikföretagen, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt IF Metall och Ledarna	240
Avtal om löneprinciper	258
Avtal om löner och lönebildning Tech Alliance/Unionen	259
Löneavtal Tech Alliance/Sveriges Ingenjörer	264
Avtal om ersättning vid tjänsteresor	268
Sökordsregister	273

Förteckning över vissa överenskommelser som inte tagits med i denna avtalskommentar

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.

Huvudavtalet

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

Lönestatistik

Avtal om lönestatistik mellan Unionen och Tech Alliance.

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.

Kollektivavtalet gäller vid samtliga företag som är anslutna till Tech Alliance. Avtalet blir gällande genom företagets inträde i föreningen Tech Alliance.

Avtalet omfattar alla tjänstemän

Kollektivavtalet omfattar alla tjänstemän som är anställda vid Tech Alliances medlemsföretag. Undantag gäller dock för tjänstemän som intar företagsledande ställning, se 1:2.

Arbetsgivaren följer typiskt sett avtalets bestämmelser även gentemot oorganiserade tjänstemän eller tjänstemän som är med i annan organisation än något av de förbund som har träffat avtalet, det vill säga även för så kallade utanförstående tjänstemän. Arbetsgivare ska ange i anställningsavtalet att de allmänna anställningsvillkoren regleras av "vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer". Om företag har ett internt regelverk (tjänstereglemente), bör företaget också i regelverket ange att vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal tillämpas vid företaget.

1:2 Företagsledare m.m.

Avtalet gäller inte för arbetstagare som intar företagsledande ställning.

Regleringen innebär att tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagna från avtalets tillämpning. Skälet är att de har en utpräglad arbetsgivarfunktion och en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren.

I större företag är verkställande direktören och VD:s ställföreträdare samt även tjänstemän med ansvar för en större gren av företagets verksamhet, undantagna från avtalets tillämpning. I medelstora och i mindre företag är det i princip endast verkställande direktören och VD:s ställföreträdare som undantas.

De kategorier av tjänstemän som är undantagna är också undantagna från punkterna 2-4 i arbetstidsavtalet, från överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst och från överenskommelsen om konkurrensklausuler. Motsvarande undantag för de högsta tjänstemännen finns i avtalen om ITP och grupplivförsäkring (TGL).

Däremot omfattas samtliga tjänstemän, det vill säga även de som inte omfattas av avtalet om allmänna villkor, av förhandlingsordningen och av uppfinnaravtalet. Uppfinnaravtalet är en avtalsreglering med avvikelser från lagstiftning som omfattar samtliga tjänstemän i allmän eller enskild tjänst.

För de tjänstemän som är undantagna från avtalet om allmänna villkor regleras anställningsvillkoren direkt mellan företaget och den enskilde tjänstemannen.

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.

För tjänsteman som omfattas av punkten 1:3 är grundregeln att kollektivavtalet gäller med undantag för bestämmelserna i punkten 12:3:2.

Bestämmelsen i punkten 1:3 gäller två kategorier av äldre tjänstemän

- tjänsteman som står kvar i tjänst efter att ha uppnått sin ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen. Notera att ”ordinarie pensionsålder” kan vara olika och förändras över tid beroende på om tjänstemannen tillhör ITP1 eller ITP2. Därför bör arbetsgivaren vid tillämpningen av dessa bestämmelser alltid undersöka vilken pensionsålder det är som gäller för berörd tjänsteman
- tjänsteman som anställts vid företaget efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen.

När företaget anställer tjänsteman som har uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen blir det i praktiken ofta fråga om en anställning för viss tid.

I sådant fall gäller inte någon uppsägningstid, utan anställningen upphör i normalfallet utan uppsägning vid överenskommen tidpunkt.

Mer information om vad som gäller vid avslut av anställning för tjänsteman som uppnått pensionsålder finns under 12:3:2 och 12:3:3.

Andra villkor kan överenskommas

Bestämmelsen ger möjlighet för arbetsgivaren och tjänstemannen att komma överens om att även reglera andra villkor i avtalet på annat sätt än avtalet stadgar.

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.

Kollektivavtalet gäller normalt inte vid arbete utomlands förutom vad avser avtalsförsäkringar.

Vid utlandstjänstgöring gäller i enlighet med denna reglering att anställningsvillkoren regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom ett av företaget fastställt utlandsresereglemente eller liknande. Avsikten är att anställningsvillkoren ska kunna anpassas med hänsyn till utlandstjänsten. Ett sådant särskilt utlandsreglemente eller sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör som regel komma till stånd före tjänsteresan så att det klargörs vilka regler som gäller. På så vis kan onödiga tvister om villkor undvikas.

Villkoren vid korttidsuppdrag kan ofta helt eller delvis regleras enhetligt i ett utlandsresereglemente. Frågan om anställningsvillkor behöver då normalt inte behandlas inför varje särskild resa. I vissa fall kan det dock bli nödvändigt att göra avvikelse från resereglementet.

Det är naturligtvis även möjligt att genom lokal överenskommelse helt eller delvis reglera villkoren.

Vid längre tids tjänstgöring utomlands är det som regel nödvändigt att en särskild överenskommelse träffas om utlandsvillkoren för det aktuella uppdraget. Olika regler tillämpas av företagen beroende av bland annat utlandsvistelsens längd. Anledningen är bland annat att olika regler gäller i skattehänseende, den så kallade sexmånadersregeln och ettårsregeln.

2 Anställning

I anställningsskyddslagen (LAS) finns regler om anställningens ingående och upphörande, visstidsanställning, turordning m.m.

Bestämmelserna i punkten 2 ersätter helt LAS regler om provanställning och visstidsanställning, bl.a. att en visstidsanställning automatiskt kan övergå till en tillsvidareanställning. Dessa LAS-regler gäller således inte för företag inom Tech Alliance.

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.

Skriftliga anställningsavtal

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

En mycket stark rekommendation för både företag och tjänstemannen är att alltid se till att anställningsavtal upprättas skriftligen för att undvika tvister i efterhand om vad man faktiskt är överens om. Som vi återkommer till ska en visstidsanställning enligt kollektivavtalet ske skriftligen utom vad gäller vissa typer av korta visstidsanställningar.

Anställningsformer

Det finns tre anställningsformer i kollektivavtalet. Dessa anställningsformer är tillsvidareanställning, provanställning och visstidsanställning. En närmare beskrivning av provanställning och visstidsanställning finns under punkterna 2:2 respektive 2:3 nedan.

Tillsvidareanställning är huvudformen av de tre anställningsformerna. Om ingenting är sagt eller skrivet om att det är en visstidsanställning eller provanställning är anställningen en tillsvidareanställning. Det är normalt den part i anställningsavtalet som påstår att anställningen är en visstidsanställning eller provanställning som ska bevisa att så är fallet.

Visstidsanställning är ett komplement till huvudanställningsformen och bygger på tanken att anställning på viss tid kan användas när det finns behov. I grunden används visstidsanställningar när det finns ett anställningsbehov som kan bedömas vara begränsat i tiden eller behovet framstår som osäkert eller anställningstiden av annat skäl bör begränsas. Arbetsgivaren kan även använda sig av provanställning om det finns ett prövobehov av tjänstemannen. Avsikten med en provanställning är att den ska övergå i en tillsvidareanställning.

2:2 Provanställning

Provanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal.

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

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

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

En provanställning får avbrytas även före provotidens 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.

Provanställning

Provanställning kan användas när arbetsgivaren anser att det finns ett provobehov av tjänstemannen. Arbetsgivaren behöver inte ange skälen till att den vill pröva tjänstemannen. Skälen till varför arbetsgivaren vill pröva tjänstemannen kan heller inte ifrågasättas. Syftet med provanställning är att anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning.

Provanställning ska ske skriftligen och provotiden är sex månader eller kortare. Om tjänstemannen varit frånvarande under längre perioder under provanställningen, exempelvis vid sjukdom eller föräldraledighet, kan provanställningen förlängas i motsvarande mån.

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen inte vill att anställningen ska fortsätta efter provotiden, ska denne lämna besked om detta till motparten. Ett sådant besked måste lämnas före provotidens utgång. Om det inte sker övergår provanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning och då krävs sakliga skäl för uppsägning eller grund för avskedande om arbetsgivaren vill att anställningen ska upphöra.

Det finns en möjlighet för både arbetsgivaren och tjänstemannen att avbryta provanställningen i förtid.

Om arbetsgivaren avser att avbryta provanställningen i förväg eller inte vill att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen om detta minst två veckor i förväg. Arbetsgivarens underrättelseskyldighet är en så kallad ordningsföreskrift. Om arbetsgivaren missar att underrätta tjänstemannen inom angiven tidsfrist, innebär inte detta att anställningen per automatik övergår till en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren har fortfarande möjlighet att avsluta provanställningen ända fram till dess att provotiden löper ut, vilket i praktiken är den sista anställningsdagen. Däremot kan underlåtelser att underrätta i rätt tid utgöra ett brott mot kollektivavtalet.

Även om det inte föreligger ett formellt krav på att underrättelsen eller beskedet ska vara skriftligt, rekommenderas detta eftersom det är arbetsgivaren som har att visa att underrättelse eller besked har lämnats.

Avtalets regler om provanställning ersätter reglerna i anställningsskyddslagen. Det är därför viktigt att inte använda sig av eller kombinera lagens regler med reglerna kring provanställning som finns i avtalet.

Utöver provanställning kan arbetsgivaren använda sig av visstidsanställning, se nedan.

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 treårs-period.

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.

Visstidsanställning

Reglerna om visstidsanställning ersätter helt reglerna i LAS om anställning för begränsad tid, vilka idag återfinns i 5 och 6 §§ LAS. Det innebär att alla visstidsanställningar sker enligt avtalets regler oavsett om anställningen sker för att lösa ett behov av arbetskraft vid arbetstopp, specifika arbetsuppgifter, frånvarosituationer, pröva en arbetstagares kvalifikationer eller annat.

En visstidsanställning enligt kollektivavtalet ska inte ges annan beteckning än just visstidsanställning för att undvika sammanblandning med kollektivavtalets regler om provanställning eller LAS regler om tidsbegränsade anställningar. Till exempel ska man inte beteckna en visstidsanställning som en provanställning eftersom syftet med en provanställning är att den senare ska övergå till en tillsvidareanställning. Det bör dock betonas att en felaktig terminologi inte per automatik innebär att en visstidsanställning blir otillåten enligt kollektivavtalet. Frågan om visstidsanställningen är korrekt enligt kollektivavtalet eller inte prövas alltid utifrån sakfrågorna.

I en anmärkning har parterna klargjort att orsaken till visstidsanställningen inte behöver anges. Orsakerna till att en visstidsanställning väljs kan vara många. Arbetsgivaren kan exempelvis ha behov av en vikarie eller måste anställa någon för ett särskilt projekt. Det kan också vara fråga om att pröva den anställdes lämplighet eller någon annan orsak.

För visstidsanställningar enligt kollektivavtalet gäller följande. Överenskommelsen om visstidsanställning (anställningsavtalet) träffas mellan företaget och tjänstemannen. Den ska vara skriftlig med det undantag som framgår av avtalstexten. Lokal tjänstemannapart ska, liksom vad gäller för tillsvidareanställningar, underrättas om visstidsanställningen.

I vissa fall krävs dessutom stöd av lokal överenskommelse.

I följande fall fordras inte lokal överenskommelse för att träffa avtal om visstidsanställning.

- Visstidsanställningen omfattar minst en månads och högst 24 månaders anställningstid under en treårsperiod. Härmed avses de tre senaste åren.
- Visstidsanställningen är kortare än en månad och tjänstemannen är skolungdom, studerande, tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller tjänsteman som anställs vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.
- Visstidsanställningen sker i företag där tjänstemannaklubb saknas.

I följande fall fordras lokal överenskommelse i företag där det finns tjänstemannaklubb, för att träffa avtal om visstidsanställning.

- Visstidsanställningen medför att tjänstemannen kommer att ha varit visstidsanställd under längre tid än sammanlagt 24 månader under en treårsperiod. Som nyss sagts görs bedömningen i förhållande till den senaste treårsperioden.
- Visstidsanställningen är kortare än en månad och tjänstemannen är inte studerande eller pensionär.

Anmärkningen om missbruk för företag där tjänstemannaklubb saknas

Enligt anmärkningen kan Unionen eller Sveriges Ingenjörer begära lokal och central förhandling om man anser att företaget missbrukar bestämmelsen i sista stycket om överenskommelse mellan företaget och enskild tjänsteman. Om tvisten inte löses vid förhandlingarna ska företaget i fortsättningen tillämpa bestämmelsen på samma sätt som i företag där tjänstemannaklubb finns.

Ett exempel på missbruk bör anses vara att företaget ”för säkerhets skull” har arbetstagarna anställda på korta visstidsanställningar under sammanlagt långa tider utan att det finns något verksamhetsrelaterat skäl för detta. Överhuvud-

taget tar missbruksfrågan sikte på skälen för användningen av visstidsanställningar. Försummelse att underrätta regionkontoret utgör inte i sig något missbruk av rätten att anställa på viss tid utan är ett brott mot en ordningsföreskrift. Det är självfallet viktigt att företagen följer föreskriften.

Om ett företag vid upprepade tillfällen medvetet bryter mot föreskriften kan det utgöra ett missbruk.

Lokal överenskommelse

Visstidsanställningsreglerna i kollektivavtalet bygger på tanken att tidsbegränsad anställning ska kunna ske under så lång tid som behövs. En lokal överenskommelse om att en visstidsanställning får vara längre än 24 månader under en treårsperiod, är en skriftlig överenskommelse mellan på ena sidan företaget och på andra sidan tjänstemannaklubben. Överenskommelsen ska dokumenteras skriftligt i protokoll eller annan handling och vara underskriven. Bortsett från skriftlighetskravet finns inga regler om hur den lokala överenskommelsen ska utformas.

Ett exempel på en lokal överenskommelse är att företaget och klubben är överens om att tidsbegränsade anställningar (utan någon begränsning till 24 månader under en treårsperiod) får användas på företaget. Det innebär att visstidsanställningar generellt får användas. De lokala parterna kan också komma överens om att ett visst antal längre visstidsanställningar får träffas, till exempel i samband med ett tidsbegränsat projekt, eller att en viss andel av de anställda vid företaget får vara visstidsanställda på längre tid än 24 månader. Vid den typ av lokala överenskommelser som nu exemplifierats behövs inte någon särskild överenskommelse mellan företaget och klubben för varje enskilt fall av visstidsanställning.

En annan form av lokal överenskommelse är att klubben genom påskrift på anställningsavtalet eller i protokoll godkänner visstidsanställningen. Det innebär en lokal överenskommelse om att visstidsanställningen ska vara så lång tid som arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om i anställningsavtalet.

För att undvika krångel är det parternas rekommendation att den lokala överenskommelsen kommer till stånd innan företaget och tjänstemannen skriver på anställningsavtalet. Om en sådan lokal överenskommelse inte har träffats före det att anställningsavtalet undertecknas ska företaget gentemot tjänstemannen klargöra att anställningen inte är definitiv, det vill säga inte är bindande för företaget, förrän det finns en lokal överenskommelse om att visstidsanställningen kan vara längre tid än 24 månader under en treårsperiod. Ett sådant klargörande kan göras genom en hänvisning till ett klart och tydligt regelverk

om anställningsprocessen vid företaget. Det är självfallet inte bra om tjänstemannen felaktigt tror att anställningen är klar utan att så är fallet.

De centrala parterna är överens om att tjänstemannaklubbarna ska medverka till att träffa lokal överenskommelse om visstidsanställning för längre tid än 24 månader under en treårsperiod eller motsvarande förlängningar, om detta behövs för att ersätta en eller flera frånvarande ordinarie befattningshavare.

Om en tjänsteman är frånvarande under 30 månader, kan det vara lämpligt att anställa en person för hela frånvarotiden. Detsamma gäller om först en arbetstagare och därefter en annan arbetstagare är frånvarande och behöver ersättas. Denna samsyn mellan de centrala parterna vad gäller behovet av längre visstidsanställningar gäller även lokala överenskommelser som träffas för konkreta uppkomna fall då det finns verksamhetsrelaterade skäl till visstidsanställningar. Det gäller till exempel visstidsanställningar som sker i samband med särskilda projekt som till sin natur är tidsbegränsade men förväntas pågå en längre tid än 24 månader. Detta kan gälla införande av affärsledningssystem eller i andra situationer då företags alternativ är att hyra in specialistkonsulter för att genomföra arbetet. I dessa fall bör alltså längre visstidsanställningar godtas utan att svårigheter uppstår.

Anställningstiden m.m.

Som nyss redovisats krävs, där det finns tjänstemannaklubb, lokal överenskommelse för det fall en eller flera visstidsanställningar av samma arbetstagare under en treårsperiod överstiger 24 månader.

Om en visstidsanställning som från början omfattat kortare tid än 24 månader behöver förlängas kan detta ske direkt med tjänstemannen men om 24-månadersgränsen kommer att passeras behövs lokal överenskommelse.

Om en visstidsanställning redan från början krävt lokal överenskommelse, till exempel för att den kommer att vara 30 månader och behöver förlängas, ska förlängningen ha stöd i den lokala överenskommelsen. Om det innebär att en ny lokal överenskommelse behöver träffas får bedömas från fall till fall beroende på innehållet i den ursprungliga lokala överenskommelsen.

En lokal överenskommelse som skett genom att tjänstemannaklubben skrivit på anställningsavtalet innebär, om inte någonting annat uttryckligen framgår, att klubben och företaget är överens om den anställningstid som anges i anställningsavtalet. I ett sådant fall förutsätter en förlängning utöver den angivna anställningstiden att en ny lokal överenskommelse träffas.

Det förekommer även att anställningsavtalet endast anger att tjänstemannen ska vara anställd under en annan arbetstages bortovaro. Har tjänstemannaklubben skrivit på ett sådant avtal behövs varken nytt anställningsavtal eller ny lokal överenskommelse, om bortovaron blir längre än vad som först var planerat och den visstidsanställda således blir kvar längre. Det kan dock ofta vara lämpligt att i anställningsavtalet ange att anställningen varar under bortovaron, dock längst till ett visst slutdatum. Man bör även observera att den anställning som det är fråga om i sådant fall upphör om den bortavarande tjänstemannens anställning upphör, liksom när den bortavarande tjänstemannen återkommer, även om detta skulle ske tidigare än vad som först var planerat.

Om rekryteringsprocessen gäller rekrytering till en tillsvidareanställning, men det finns behov av att pröva tjänstemannens kvalifikationer och således inleda anställningen med en visstidsanställning, bör denna visstidsanställning inte bestämmas till en längre period än som behövs för att få en god uppfattning om tjänstemannens kvalifikationer. Det torde vara mycket ovanligt att det finns reella behov att pröva en tjänstemans kvalifikationer under lång tid varvid parterna anser att sex månader med en möjlig förlängning om ytterligare sex månader bör vara utgångspunkten. Om en arbetsgivare konsekvent skulle använda sig av visstidsanställningar med längre prövoperioder än vad som kan anses motiverat som ett led i alla sina rekryteringar så skulle detta kunna röra sig om ett missbruk av avtalets visstidsregler.

Avslutande av korta visstidsanställningar genom underrättelse

Visstidsanställningar som inte varat längre än sex månader kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen överlämnar en skriftlig underrättelse till motparten. Anställningen upphör en månad efter att den skriftliga underrättelsen överlämnats till motparten. Denna förenklade uppsägningsmöjlighet kan enbart användas för visstidsanställningar som inte pågått längre än sex månader. Det är den sammanlagda anställningstiden som räknas. Har en tjänsteman varit anställd tidigare räknas all anställningstid. Den sammanlagda anställningstiden får alltså inte ha pågått längre än sex månader om möjligheten att bringa anställningen att upphöra med skriftlig underrättelse ska kunna användas.

Särskilt om uppsägning av visstidsanställningar

En visstidsanställning kan inte avbrytas genom uppsägning, om det inte har angetts i anställningsavtalet att den möjligheten finns. Det måste alltså framgå av anställningsavtalet att visstidsanställningen kan sägas upp under löpande anställningstid, annars gäller anställningen den tid som företaget och tjänstemannen har kommit överens om. Avseende en visstidsanställning som inte har varat längre än sammanlagt sex månader kan dock den nyss beskrivna möjlig-

heten att säga upp anställningen genom en skriftlig underrättelse användas utan att det särskilt angetts i anställningsavtalet.

Det finns olika sätt att i anställningsavtalet ange att visstidsanställningen kan sägas upp av endera part under anställningstiden. Det bästa är att detta uttryckligen anges, men en skrivning om att "anställningen gäller tills vidare, dock längst till och med" ett visst datum innebär också att en ömsesidig uppsägningsrätt föreligger.

Vid uppsägning av en visstidsanställning ska sedvanlig uppsägningstid iakttas enligt punkten 12, normalt en månad. Dock kan fall förekomma där konsekvensen av tjänstemannens sammanlagda anställningstid innebär en längre uppsägningstid än en månad. För tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden aldrig längre än tre månader om inte längre uppsägningstid avtalats i det enskilda anställningsavtalet.

En uppsägning av en visstidsanställning måste liksom andra uppsägningar vara sakligt grundad. I viss mån påverkas naturligtvis prövningen av sakliga skäl av anställningstidens längd eftersom AD:s rättspraxis kan sägas vila på att anställningsskyddet är starkare om man har varit anställd en längre tid. Även om visstidsanställningen skett för att företaget ska ha möjlighet att pröva tjänstemannen krävs sakliga skäl. I det fallet föreligger sakliga skäl om företaget kan visa att tjänstemannen inte är lämplig för arbetet. Arbetsbrist är naturligtvis alltid sakliga skäl.

Avskedande eller omedelbart frånträdande från en visstidsanställning kan alltid ske, det vill säga oberoende av anställningsavtalets utformning, men det förutsätter som i andra fall att den anställda eller företaget grovt åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet.

När en visstidsanställning sägs upp gäller sedvanliga regler om medbestämmandeförhandlingar om grunden är arbetsbrist. Detsamma gäller reglerna om varsel och underrättelse enligt 30 § LAS om uppsägningsgrunden är personliga skäl.

Betydelsen av att visstidsanställningsreglerna i kollektivavtalet helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS

Avtalet anger att visstidsanställning på avtalsområdet helt ersätter reglerna om visstidsanställningar i LAS.

Detta innebär att LAS regler om tidsbegränsade anställningar inte är tillämpliga på avtalsområdet, det vill säga hos företag i Tech Alliance. Regler i LAS om att en visstidsanställning i vissa fall automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning gäller, som nämnts tidigare, inte heller. Principen om automatisk omvandling är dock tillämplig för provanställning, mer om detta finns att läsa mer under punkten 2:2.

”Felaktiga visstidsanställningar”

Det är mycket viktigt att vara klar över att felaktig hantering av visstidsanställning inte i sig medför att anställningen gäller tills vidare. I det följande redovisas vissa typfall.

Lokal överenskommelse saknas

Effekten av att företaget och tjänstemannen kommit överens om visstidsanställning utan en lokal överenskommelse i ett sådant fall då detta krävs, blir att en korrekt visstidsanställning inte har kommit till stånd enligt kollektivavtalet.

Om företaget har klargjort för tjänstemannen att visstidsanställningen förutsätter lokal överenskommelse och en sådan inte kan träffas blir resultatet, som nyss berörts, att inget anställningsavtal anses slutet.

Om däremot företaget och den enskilde tjänstemannen helt har förbisett visstidsreglerna i kollektivavtalet och kommit överens om en visstidsanställning på förutsättningen att anställningen skett enligt LAS, är anställningen otillåten enligt kollektivavtalet. Det innebär inte att anställningen automatiskt gäller tills vidare utan att det är fråga om en otillåten visstidsanställning. I ett sådant fall kan den anställde, inom en kort tidsfrist, naturligtvis först efter att förhandlingar i enlighet med förhandlingsordningens regler genomförts, begära att domstol förklarar att anställningen ska gälla tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol för att en otillåten visstidsanställning ska förklaras gälla tills vidare. Däremot uppstår automatiskt en anställning tills vidare om den anställde tillåts gå kvar efter att anställningstiden löpt ut utan att en ny tillåten visstidsanställning kommit till stånd.

Även i en situation där anledningen till att lokal överenskommelse saknas hänger ihop med ett förbiseende, misstag eller missförstånd är visstidsanställningen otillåten och kan få nyss angivna konsekvenser.

Skriftligt anställningsavtal saknas

En mycket viktig förutsättning för visstidsanställning enligt kollektivavtalet är att anställningsavtalet ska vara skriftligt.

Kravet på skriftligt anställningsavtal är inte ett formkrav, men det är mycket svårt för företaget att visa att det är fråga om en visstidsanställning om det inte finns ett skriftligt anställningsavtal. Om emellertid företaget kan visa att det som diskuterats och överenskommits mellan företaget och tjänstemannen är en visstidsanställning, blir effekten att det är en otillåten visstidsanställning enligt kollektivavtalet, och som sagts gäller en otillåten visstidsanställning inte automatiskt tills vidare. En sådan situation kan exempelvis uppstå om företaget och tjänstemannaklubben träffat lokal överenskommelse om en specifik visstidsanställning medan företaget försummat att träffa skriftligt avtal om visstidsanställningen med den enskilde tjänstemannen. Även i det här fallet kan den anställda, inom en kort tidsfrist, naturligtvis först efter att förhandlingar i enlighet med förhandlingsordningens regler genomförts, begära att domstol förklarar att anställningen gäller tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol.

Det bör dock betonas att frågor om otillåtna visstidsanställningar inte ställs på sin spets annat än i sällsynta undantagsfall utan löses i lokala eller centrala förhandlingar.

Förhandlingar och tvister om att visstidsanställning och provanställning gäller tillsvidare

Twist om att anställning ska gälla tillsvidare ska hanteras inom ramen för förhandlingsordningen. Parterna är ense om att lokal förhandling i sådan twist ska begäras senast en månad från den dag anställningen upphörde. Parterna är överens om att en sådan situation i nu aktuellt avseende ska hanteras på samma vis som situationen att en anställd inte givits besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § i lagen om anställningsskydd. Lokal förhandling ska därför enligt förhandlingsordningen 13:6 första stycket tredje meningen begäras senast inom en månad från den dag anställningen upphörde. Central förhandling ska enligt förhandlingsordningen 13:7 andra stycket begäras senast inom två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Talan ska enligt förhandlingsordningen 13:12 första stycket väckas inom två veckor från den dag den centrala förhandlingen avslutades.

Skälen för visstidsanställning

Som sagts tidigare ska och behöver inte skälen för visstidsanställningen anges i anställningsavtalet.

Däremot finns det i företag med tjänstemannaklubb naturligtvis anledning att diskutera behovet och användningen av visstidsanställningar.

Över tiden har kraven att vara ”rätt” bemannade i varje givet produktionsläge blivit allt viktigare. För att åstadkomma det arbetar man numera alltmera med flexibilitet vad gäller arbetstid, visstidsanställningar och bemanningspersonal,

vilket är viktiga verktyg för att klara konkurrenskraften. Det är varken för företaget eller för de anställda rimligt att arbeta med kortvariga tillsvidareanställningar och ständigt återkommande varsel om arbetsbristuppsägningar.

Besked om att visstidsanställningen upphör

Även om det inte föreligger någon formell skyldighet för arbetsgivaren att informera en visstidsanställd som inte kommer att få fortsatt anställning är Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer dock överens om att arbetsgivaren i så god tid som möjligt, i normalfallet senast 14 dagar, innan anställningen upphör ska informera den anställde om detta. Det gäller även i de fall visstidsanställningen varar under viss ordinarie arbetstagares frånvaro.

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.

Företrädesrätt

Reglerna om företrädesrätt i kollektivavtalet ersätter delvis men – till skillnad från visstidsanställningsbestämmelserna – inte helt LAS regler.

Avtalet har egna regler om villkoren för att företrädesrätt ska gälla och om företrädesrättens varaktighet. En särskild regel finns också om vad som gäller vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse enligt 2:3 för visstidsanställningar som ska vara längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

I alla frågor om företrädesrätt, som inte omfattas av reglerna i avtalet gäller LAS bestämmelser. Till exempel finns tvingande regler om beräkning av anställningstid i 3 § LAS.

Villkor för företrädesrätt

Företrädesrätten till återanställning förutsätter att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Företrädesrättens varaktighet

Enligt LAS gäller företrädesrätten från det att tjänstemannen sagts upp på grund av arbetsbrist.

Företaget ska lämna besked om att tjänstemannen har företrädesrätt till återanställning om uppsägningen sker på grund av arbetsbrist. Om det krävs att tjänstemannen ska anmäla intresse för företrädesrätten ska det också anges i beskedet. I dessa fall kan företrädesrätt inte göras gällande innan tjänstemannen har anmält anspråk på företrädesrätt.

Om företaget inte lämnar besked gäller företrädesrätt. Om det inte anges att anmälan är en förutsättning gäller företrädesrätten naturligtvis utan krav på anmälan.

I de blanketter som Tech Alliance utarbetat är angivet att tjänstemannens anmälan är en förutsättning för företrädesrätt.

Företrädesrätten gäller enligt avtalet till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

Särskilt om konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse för visstidsanställning

Tredje stycket i 2:4 reglerar vad som gäller om en arbetstagare med företrädesrätt inte kan få anställning enligt 2:3 på grund av att tjänstemannaklubben inte vill träffa lokal överenskommelse om visstidsanställning. Avtalet innebär att tjänstemannen då inte kan göra sin företrädesrätt gällande för den aktuella visstidsanställningen. Någon anställning kan alltså i den situationen inte komma till stånd.

Det är mycket viktigt att arbetsgivaren vid behov träffar lokal överenskommelse innan anställningsavtalet skrivs på för arbetstagare med företrädesrätt eller att företaget är mycket tydlig med att till exempel en förlängning av visstidsanställningen förutsätter lokal överenskommelse.

Turordning vid företrädesrätt till återanställning

De lokala parterna kan i enlighet med vad som anges i 12:2 antingen i samband med uppsägningarna eller när det senare eventuellt blir aktuellt med nyanställningar komma överens om i vilken turordning de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning ska placeras. Kollektivavtalet ger således utrymme för de lokala parterna att träffa turordningsöverenskommelser om företrädesrätten till återanställning för redan uppsagda arbetstagare. I det hänseendet är avtalets regler annorlunda än reglerna i LAS. Den företrädesrätt en tjänsteman tjänar in enligt kollektivavtalet är alltså annorlunda än den som man tjänar in enligt LAS på det sättet att de lokala parterna även efter uppsägningen och under hela företrädesrättstiden kan träffa turordningsöverenskommelser om i vilken ordning återanställning eller i vissa fall förlängning av uppsägningstider ska ske.

Det bör observeras att det inte anses tillåtet att för framtiden helt avtala bort företrädesrätten för uppsagda arbetstagare.

Lokal överenskommelse om turordning träffas mellan företaget och respektive tjänstemannapart var för sig eller PTK-L. Om frågan förs till central förhandling kan turordningsöverenskommelsen naturligtvis träffas mellan parterna i den centrala förhandlingen. I punkten 12 och i Omställningsavtalet regleras parternas gemensamma inställning att de lokala parterna ska träffa turordningsöverenskommelse när så erfordras för att företagets krav och behov i bemanningshänseende ska kunna tillgodoses.

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 deltidсанställning 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.

Syftet med avtal om deltidspensionering

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

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

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

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

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

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.

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

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

Ansökan

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

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

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

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent (jfr punkt 2:5:3). Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

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

Beaktansvärd störning

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

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

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

Anpassningsåtgärder

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

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till tre eller fyra månader. Med

kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

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

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

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, till exempel då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

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

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.

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

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

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

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

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

3 Lojalitet

3:1 Ömsesidig lojalitet och förtroende

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

Varje anställningsavtal grundas på ömsesidiga rättigheter och skyldigheter för arbetsgivaren och den anställde, bl.a. en ömsesidig lojalitetsplikt.

Arbetsstagarens lojalitetsplikt kan sammanfattas på följande sätt:

- förbud att konkurrera med arbetsgivaren,
- tystnadsplikt,
- skyldighet att vara omdömesgill vad gäller kritik mot arbetsgivaren,
- skyldighet att visa omsorg och aktsamhet vid utförandet av uppdrag för arbetsgivaren och vid handhavandet av arbetsgivarens egendom,
- skyldighet att presteras en fullgod arbetsinsats, givet individens förutsättningar,
- skyldighet att i verksamheten följa lagar och andra externa och interna regler.

Arbetsgivarens lojalitetsplikt kan sammanfattas på följande sätt:

- skyldighet att på bestämd tid utge fastställd lön,
- skyldighet att sörja för sunda och säkra arbetsförhållanden.

Allmänt

Av domar från både Arbetsdomstolen och Högsta domstolen framgår att lojalitetsplikten följer direkt av anställningsförhållandet, det vill säga utan att frågan är uttryckligen behandlad i anställningsavtalet eller kollektivavtalet. Bestämmelsen i punkten 3 innebär alltså en erinran om de skyldigheter som redan finns i anställningen och lägger inte till eller drar ifrån något.

Arbetsgivarens lojalitetsplikt

Arbetsgivarens lojalitetsplikt är svår att exakt definiera. Arbetsdomstolen har angett att det får antas vara fråga om tämligen kvalificerade förfaranden för att brott mot lojalitetsplikten i kollektivavtalet ska anses föreligga.

Situationer där arbetsgivaren kan ha brutit mot lojalitetsplikten är till exempel fall där en enskild tjänsteman har påpekat allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen och arbetsgivaren inte har vidtagit åtgärder som varit erforderliga.

Arbetstagarens lojalitetsplikt

Kärnan i arbetstagarens lojalitetsplikt är att undvika handlingar som kan medföra skada för arbetsgivaren. Arbetsdomstolen har i ett flertal domar uttalat att anställningsavtalet innebär ett lojalitetskrav gentemot arbetsgivaren som innebär att arbetstagaren inte får vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet (se till exempel Arbetsdomstolen 1977 nr 118 och 1989 nr 90). Arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna när det gäller förhållanden som innefattas i anställningen eller som annars mera direkt påverkar förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagaren är i princip skyldig att undvika situationer där det kan uppkomma en intressekonflikt.

Att det beträffande lojalitetsplikten inte är möjligt att dra någon skarp gräns mellan arbete och fritid framgår av Arbetsdomstolens rättspraxis.

Lojalitetskravet gäller alla arbetstagare men det finns ett samband mellan befattning och graden av lojalitetsplikt. Ju högre befattning en anställd har desto större krav får arbetsgivaren ställa.

I lagen om företagshemligheter finns regler om sådan information som arbetsgivaren betraktar som företagshemligheter. Lagens innehåll ska inte kommenteras i detta sammanhang, men dessa regler påverkar tjänstemannens lojalitetsplikt och kritikrätt.

Kritikrätt

En anställd har relativt stor frihet att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande. Men det finns begränsningar i en arbetstagares kritikrätt. När man tar ställning till om en anställd har rätt att kritisera sin arbetsgivare beaktar man vilken befattning den anställde har. En högre befattning ställer större krav på lojalitet och därmed följer mer begränsad kritikrätt för den anställde. Det är i normalfallet inte godtagbart att högre befattningshavare inför underställda uttrycker allvarlig kritik mot arbetsgivaren, till exempel personer i företagsledningen. När det gäller fackliga förtroendemän, till exempel skyddsombud, anses det fackliga uppdraget ge ett större utrymme för kritik.

Man tar också hänsyn till vilken grad av offentlighet utanför företaget som den anställde ger åt kritiken och om arbetstagaren först tagit upp frågan med arbetsgivaren för att på det sättet få en rättelse till stånd. Om frågan över huvud taget inte har berörts med arbetsgivaren talar detta, om inte annat kan visas, för att

arbetstagaren inte har andra syften än att skada arbetsgivaren, vilket innebär att lojalitetsplikten åsidosätts. Det är oacceptabelt om uppgifter lämnas till arbetsgivarens affärskontakter. Även kritiska uppgifter till media eller myndigheter kan orsaka stor skada för arbetsgivaren.

En anställd kan ha rätt att anmäla om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram till arbetsgivaren eller en myndighet. I undantagsfall kan sådan information rapporteras till media. Det förutsätter normalt att den anställda först påtalar förhållandena för arbetsgivaren eller en myndighet och den vägen försökt få till stånd en rättelse. Om syftet med anmälan är att verksamheten ska bedrivas enligt gällande regler och andra möjligheter är uttömda, är anmälan tillåten. Om anmälan saknar grund och medför allvarliga olägenheter samt arbetstagaren inte gjort seriösa försök att klarlägga förhållandena före anmälan kan saklig grund för uppsägning föreligga.

Den praxis som Arbetsdomstolen skapat på detta område och som här beskrivits har i huvudsak kodifierats genom lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Det bör dock observeras att det skydd som enligt lagen gäller mot repressalier inte endast gäller i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan även i förhållandet mellan den som hyr in arbetskraft och den som är inhyrd om larmet gäller förhållanden i inhyrens verksamhet. Även ytterligare personkategorier omfattas av skyddet, vilket framgår av visselblåsarlagen.

Sociala medier

Nu nämnda regler om tystnadsplikt och kritikrätt gäller även vid användande av så kallade sociala medier, där måste den anställda alltså vara mycket försiktig med att kritisera sin arbetsgivare, eftersom användande av sociala medier ofta leder till att en mycket stor personkrets kan nås av sådan kritik. Risken för stor skada blir därmed påtaglig när sociala medier används för att föra fram kritik.

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. prissättningar, konstruktioner, forskning och utveckling, affärsförhållanden samt relationer till och förhållanden hos kunder och leverantörer.

Skyldigheten att ”iaktta diskretion” innebär att tjänstemannen har tystnadsplikt vad gäller uppgifter som tjänstemannen fått tillgång till och beträffande vilka arbetsgivaren klargjort att de inte får föras vidare. Tystnadsplikt gäller också om den anställda får del av uppgifter som den anställda inser eller, med normal

aktsamhet, borde inse är känsliga eftersom en spridning av uppgifterna skulle kunna skada arbetsgivaren.

Den som medvetet eller av grov oaktsamhet lämnar ut hemliga uppgifter och därigenom utsätter arbetsgivaren för skada eller risk för skada riskerar avskedande. Även förberedelser, till exempel kopiering, i syfte att lämna ut hemliga uppgifter kan utgöra grund för uppsägning eller avskedande. Det är lämpligt att arbetsgivaren extra tydligt klargör för de anställda när vissa förhållanden i verksamheten är särskilt känsliga och omfattas av tystnadsplikt

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.

En central del av lojalitetsplikten är förbudet för arbetstagare att bedriva eller delta i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Förbudet avser både konkurrens där arbetstagaren utnyttjar arbetsgivarens tillverknings-/produktions-/konstruktions- eller företagshemligheter och konkurrens där arbetstagaren enbart använder sin personliga skicklighet, erfarenhet och kunskap.

Konkurrensförbudet kan uttryckas på det sättet att arbetsgivaren har en "ensamrätt" till arbetstagaren i den typ av verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Även en bisyssla som inte innebär någon konkurrens kan dock vara otillåten därför att den försämrar arbetstagarens prestation, till exempel på grund av trötthet, eller eftersom bisysslan på ett allvarligt sätt riskerar att svärta ned arbetsgivarens rykte.

Mot detta arbetsgivarens intresse står arbetstagarens intresse av att få sin handlingsfrihet beskuren i så liten utsträckning som möjligt. Det ska alltså i varje enskilt fall göras en intresseavvägning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Konkurrensförbudet har betydelse för både vad arbetstagaren gör under arbetstid och på fritiden. Utgångspunkten är att arbetstagaren har rätt att disponera fritiden på det sätt arbetstagaren önskar, men handlingar utanför arbetstid kan naturligtvis inverka skadligt på förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och därför medföra att lojalitetsplikten åsidosätts. Skyldigheterna

i anställningsförhållandet innebär att arbetstagaren i vissa fall kan ådra sig arbetsrättsliga sanktioner på grund av vad som sker på fritiden.

För att en konkurrerande verksamhet ska vara förbjuden ska den orsaka mera påtaglig skada för arbetsgivaren eller i vart fall risk för sådan skada eller annars ske under sådana omständigheter att den är särskilt klandervärd och därmed illojal. Det är arbetsgivaren som har den s.k. bevisbördan och alltså ska visa att det är på det sättet.

Det är var för sig tillräckligt att den konkurrerande verksamheten medför skada eller risk för skada eller att handlingen är särskilt klandervärd och därmed illojal. Till den senare kategorin av handlingar räknas till exempel att företagsledare eller andra med högre befattningar eller i särskild förtroendeställning missbrukar sin ställning i konkurrens med arbetsgivaren. Detsamma gäller om arbetstagare på lägre nivå har "använt" sin anställning för den konkurrerande verksamheten, till exempel genom att vända sig till företagets kunder för att intressera dem för den konkurrerande verksamheten. Sådana särskilt illojala handlingar som nu avses innebär typiskt sett att arbetstagaren visat på grundläggande brister i insikt om det förtroendeförhållande som måste råda i ett anställningsförhållande. Det kan då inte begäras att arbetsgivaren ska låta anställningen bestå. Frågan om den skada arbetsgivaren tillfogats är i sådant fall mer eller mindre utan betydelse.

När det gäller skada är det som framgått inte enbart faktiskt inträffade skador som beaktas utan också risk för skada. Vid fastställande av om en illojal handling föreligger kan såväl ekonomiska som ideella skador ges betydelse. Det krävs att arbetsgivaren konkret kan visa vari risken för skada har bestått, mera allmänt hållna påståenden har mindre värde.

När "en mera påtaglig skada" eller särskild illojalitet kan anses föreligga måste bedömas i varje enskilt fall. Risken för skada brukar anses vara mindre om det är fråga om arbetstagare med relativt okvalificerade arbetsuppgifter.

Om en skada är påtaglig eller inte avgörs oftast efter en bedömning av hur stort belopp skadan uppgår till. Arbetsgivarens ekonomiska förhållanden har också betydelse. Om arbetsgivarens verksamhet i berörd del inte påverkas nämnvärt av konkurrensen verkar Arbetsdomstolen bedöma denna lindrigare. Det kan innebära att stora bolag med omfattande verksamhet har ett något mindre skydd mot anställdas konkurrens än mindre bolag. Om emellertid konkurrensen ger upphov till skador av betydande belopp bör en jämförelse mellan skadan och arbetsgivarens totala verksamhet i berörd del sakna betydelse för bedömningen av om arbetsrättsliga påföljder, avskedande eller uppsägning, kan komma i fråga. Om till exempel arbetsgivaren bedriver verksamhet med

en vinst om flera miljarder kronor kan detta inte tas till intäkt för att en arbetstagare opåtalat ska kunna bedriva konkurrerande verksamhet som orsakar skador om hundratusen kronor.

För att en uppsägning eller ett avskedande ska kunna ske krävs att arbetstagaren känt till eller, med normala krav på aktsamhet, borde ha känt till att verksamheten kan innebära skadlig konkurrens. Om arbetstagaren engagerar sig i viss verksamhet utan att ha haft anledning att räkna med att den inkräktar på arbetsgivarens kan arbetsrättsliga påföljder normalt inte komma i fråga.

Saken kommer dock i ett annat läge om arbetsgivaren, vid kännedom om konkurrensen, uppmanar arbetstagaren att upphöra med verksamheten. Arbetsgivaren bör i detta sammanhang också klargöra att en uppsägning eller ett avskedande blir följden om konkurrensen inte upphör. Om en sådan begäran från arbetsgivaren inte är ogrundad och arbetstagaren trots detta väljer att fortsätta med verksamheten har arbetsgivaren normalt sett grund för att avsluta anställningsförhållandet genom uppsägning eller, i mera flagranti fall, avskedande.

Enligt avtalsbestämmelsen får tjänstemannen inte heller indirekt bedriva en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Bland annat åsyftas verksamhet som bedrivs av en närstående till tjänstemannen, exempelvis en make/maka eller sambo. Risker för skada kan bestå i att den närstående genom relationen till tjänstemannen får insyn i arbetsgivarens verksamhet.

Avtalsbestämmelsen gäller inte efter att anställningen upphört. För att det ska finnas något konkurrensförbud efter att anställningen har upphört krävs ett särskilt avtal, se Överenskommelse om konkurrensklausuler sidan 216.

Bisysslor

Tjänstemannen har rätt att åta sig uppdrag och driva verksamhet så länge detta inte inverkar menligt på arbetet i tjänsten. Arbetsdomstolen har uttalat att begreppet bisyssla avser varje syssla, tillfällig eller permanent, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. Tjänstemannen bör samråda med arbetsgivaren så snart det är fråga om uppdrag eller bisysslor av mera omfattande slag. Avsikten är att undvika otillåtna intressekollisioner. Det ligger således även i den enskilde tjänstemannens intresse att sådant samråd sker.

Vad som inverkar menligt i tjänsten måste bedömas från fall till fall. Klart är att sådana uppdrag eller bisysslor som är så omfattande eller är förlagda till tider som innebär att tjänstemannen inte klarar att utföra sitt arbete på ett fullgott sätt, inverkar menligt på arbetet i tjänsten. En annan situation, som är mera

svårbedömd, är när bisysslan eller uppdraget är sådant att företagets renommé riskerar att skadas eller att det nödvändiga förtroendet för tjänstemannen skadas. Eftersom reglerna om förbud mot vissa bisysslor är ett utflöde av den tidigare berörda lojalitetsplikten kan det uppstå situationer när en bisyssla i sig är av sådant slag att den innebär en konflikt med lojalitetsplikten. Som tidigare sagts ställs kraven på lojalitet högre ju högre upp i hierarkin tjänstemannen befinner sig.

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.

En tjänsteman har rätt till ledighet från sin befattning för vissa förtroendeuppdrag.

För fackliga representanter inom företagen gäller bestämmelserna i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Riksdagsledamöter och ledamöter av kommunfullmäktige, kommunstyrelse eller kommunal nämnd har enligt riksdagsordningen och kommunallagen rätt till erforderlig ledighet från anställningen.

För andra fackliga eller offentliga förtroendeuppdrag, där rätt till ledighet för uppdraget inte följer av lag eller avtal, förutsätts att tjänstemannen fortfarande hinner sköta sin tjänst. Om förtroendeuppdraget är så omfattande att det inte kan förenas med tjänstemannens befattning kan en förutsättning för ledighet vara omplacering till annan tjänst. Finns inte möjlighet till omplacering, kan tjänstemannen bli tvungen att välja mellan förtroendeuppdraget och sin anställning.

Avtalstexten nämner inte hur man ska förfara med lönen när ordinarie arbetstid åtgår för förtroendeuppdrag. Avser uppdraget ett fackligt förtroendeuppdrag som omfattas av FML, har förtroendemannen rätt till lön och andra anställningsförmåner om själva uppdraget gäller den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. I andra situationer finns inte någon sådan rätt.

Arbetsgivaren är alltså inte skyldig att betala lön för tid som åtgår för offentliga uppdrag.

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.

Reglerna om semester i avtalet kompletterar eller ersätter motsvarande regler i semesterlagen. Bestämmelserna i punkten 4 är i huvudsak komplement till semesterlagens regler. Detta gäller främst bestämmelserna om semesterlön, semesterersättning och utbetalning av semesterlön. Semesterlagens regler gäller när inte uttryckliga undantag gjorts i avtalet.

Tjänstemannen och arbetsgivaren kan dock komma överens om att tjänstemannen får rätt till högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester, i stället för rätten till övertidsersättning. Läs mer om förutsättningar för detta i punkten 7:1.

Förläggning av huvudsemester

Vid förläggning tillämpas semesterlagens regler som översiktligt innebär följande.

Innan utläggningen av den s.k. huvudsemester ska arbetsgivaren förhandla enligt 11 § MBL med den lokala tjänstemannaparten. Arbetsgivaren är skyldig att ta initiativ till denna förhandling och måste vänta med beslut till dess förhandlingen är avslutad.

Om de lokala parterna inte kan enas om semesterförläggningen bestämmer arbetsgivaren över semesterns förläggning inom vissa ramar. Huvudsemester måste då läggas ut med fyra veckor i en följd och dessutom normalt förläggas under tiden juni–augusti. Endera parten har också möjlighet att hänskjuta frågan till central förhandling. På vanligt sätt måste då arbetsgivaren vänta med beslut tills den centrala förhandlingen är avslutad.

Om klubben avböjer förhandling eller om klubb saknas ska arbetsgivaren samråda med de enskilda tjänstemännen om huvudsemesterns förläggning.

Förläggning av annan semesterledighet

Arbetsgivaren behöver inte ta initiativ till förhandling om förläggningen av annan semesterledighet än huvudsemestern. Sådan semesterförläggning kan givetvis ändå tas upp, t.ex. i samband med förhandling om huvudsemestern. Om arbetsgivaren förhandlat om förläggningen av annan semesterledighet med tjänstemannaklubben föreligger inte någon särskild skyldighet att samråda med de enskilda tjänstemännen.

Om arbetsgivaren inte förhandlat med klubben ska samråd däremot ske med den enskilde anställde om semesterförläggningen.

Vid oenighet bestämmer arbetsgivaren över hur semestern ska förläggas. Den kan läggas ut i en sammanhängande period eller delas upp. Tjänsteman har dock i normalfallet rätt att spara denna del av semestern till ett senare semesterår.

Besked om semesterförläggning

Semesterförläggningen bör vara klar i god tid innan semestern. Om arbetsgivaren ensidigt beslutat om semesterns förläggning ska han lämna besked om denna senast två månader före semesterns början. Om särskilda skäl finns kan besked lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

Betald och obetald semester

Tjänstemannen har rätt till 25 dagars semesterledighet (dock endast 5 dagar om tjänstemannen anställts efter den 31 augusti). Rätt till betald semester har tjänstemannen dock först efter intjänande (se under nästa rubrik). Tjänstemannen har rätt att avstå från obetald semester. Obetald semester kan inte sparas.

Tjänstemannen är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked om han vill avstå från obetald semesterledighet. Sådant besked behöver inte lämnas förrän tjänstemannen fått besked om hur många obetalda semesterdagar han beräknas få rätt till.

Beräkning av betalda och obetalda semesterdagar

Så här beräknar man antalet betalda semesterdagar. Räkna ut hur många dagar tjänstemannen varit anställd under intjänandeåret (anställningstid). Dra av de dagar tjänstemannen varit helt frånvarande utan lön under intjänandeåret från anställningstiden. Frånvaro på grund av semester, eller semesterlönegrundande

frånvaro ska räknas in i anställningstiden. Arbetsfria dagar under dessa frånvaroperioder ska räknas med i anställningstiden.

Beräkning av antalet betalda semesterdagar sker därefter enligt formeln

$$\frac{\text{Antalet anställningsdagar under intjänandeåret} \times 25 \text{ (28 eller 30)}}{365 \text{ (366 vid skottår)}}$$

Blir talet ojämnt ska det avrundas till närmast högre tal (till exempel $14,2 = 15$). Antalet obetalda semesterdagar utgör skillnaden mellan tjänstemannens semester rätt (25, 28 eller 30 semesterdagar) och antalet betalda semesterdagar.

Exempel

En tjänsteman anställs den 1 maj. Under resten av intjänandeåret arbetar han med undantag av följande

- obetald semesterledighet 14 dagar
- sjuk 23 dagar
- ledig för vård av barn 8 dagar
- tjänstledig utan lön 3 dagar

Samtliga frånvarodagar med undantag av tjänstledigheten räknas som anställningsdagar, det vill säga 332 anställningsdagar ($365 - 30 - 3$). Antalet betalda semesterdagar blir

$$\frac{332}{365} \times 25 = 22,7$$

vilket avrundas uppåt till 23. Tjänstemannen har rätt till 23 betalda och 2 obetalda semesterdagar efterföljande semesterår.

Skyldighet att lägga ut semester

Ibland uppkommer frågan om det är möjligt att betala ut semesterlön utan att tjänstemannen är semesterledig. Arbetsgivaren är i princip alltid skyldig att lägga ut betald semester under semesteråret. Semesterlagen är i detta hänseende tvingande. Detsamma gäller obetald semester om tjänstemannen inte avstår från den. För utläggning av ”sparad semester”, se punkt 4:8.

Semester under uppsägningstid

Semesterledighet får, vid uppsägningstid sex månader eller kortare, inte utan tjänstemannens medgivande utläggas under uppsägningstiden. Detta gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller den anställde som gjort uppsägningen.

Har semesterledigheten däremot redan lagts ut när uppsägningen sker, gäller den förläggningen om inte tjänstemannen särskilt begär att den ska upphävas.

Om uppsägningstiden är längre än sex månader får semester inte utan tjänstemannens medgivande läggas ut under de första sex månaderna av uppsägningstiden. Under den del av uppsägningstiden som överstiger sex månader kan dock semester läggas ut.

Har semesterledighet i sistnämnda fall redan lagts ut när uppsägningen sker har tjänstemannen rätt att begära att den ska upphävas bara i den mån semesterledigheten inkräktar på de skyddade sex månaderna av uppsägningstiden.

Semesterlönegrundande frånvaro

Antalet betalda semesterdagar tjänas in i proportion till den del av intjänandeåret som tjänstemannen varit anställd med lön hos arbetsgivaren. Arbetsdag då tjänstemannen varit frånvarande utan lön inräknas inte i "anställningstiden" vid denna beräkning utom vid semester och följande frånvaroorsaker, som är semesterlönegrundande enligt semesterlagen.

Sjukfrånvaro

Ledighet på grund av sjukdom är semesterlönegrundande under högst 180 dagar per intjänandeår. Frånvaro på grund av arbetsskada (uppenbar till exempel vid arbetsolycka eller i efterhand beslutad t.ex. vid arbetssjukdom) är semesterlönegrundande utan tidsbegränsning dvs. hela intjänandeåret.

Har tjänstemannen varit helt sjukfrånvarande utan längre arbetsperioder än fjorton dagar i en följd under ett helt intjänandeår är sjukfrånvaro därefter inte längre semesterlönegrundande.

Föräldraledighet

Ledighet enligt föräldraledighetslagen är semesterlönegrundande i följande fall.

- Ledighet med graviditetspenning. Sådan ledighet kan bli aktuell bl.a. när en kvinnlig tjänsteman enligt arbetsmiljöföreskrifter inte får arbeta på grund av risk för fosterskador.

- Ledighet med föräldrapenning med anledning av barns födelse eller adoption. Ledigheten är semesterlönegrundande i högst 120 dagar under intjänandeåret. För ensamstående förälder är i stället högst 180 dagar semesterlönegrundande.
- All ledighet för tillfällig vård av barn är semesterlönegrundande under intjänandeåret upp till högst 120 dagar (180 dagar för ensamstående föräldrar) bland annat vid barns sjukdom oavsett om tillfällig föräldrapenning utgår eller inte.

Ledighet vid risk för överförande av smitta

Ledighet vid risk för överförande av smitta är semesterlönegrundande i högst 180 dagar under intjänandeåret om tjänstemannen har rätt till ersättning för smittbärare.

Ledighet för närståendevård

Högst 45 dagar per intjänandeår är semesterlönegrundande.

Ledighet för utbildning

Ledighet för utbildning är semesterlönegrundande om tjänstemannen deltar i utbildning som till väsentlig del rör facklig verksamhet eller därmed sammanhängande frågor, eller erhåller ersättning för deltagande i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF). Högst 180 dagar under intjänandeåret är semesterlönegrundande. Ledighet för annan utbildning är inte semesterlönegrundande.

Ledighet enligt lagen om totalförsvarsplikt

Frånvaro för tjänstgöring inom totalförsvaret är semesterlönegrundande dels för grundutbildning som omfattar högst 60 dagar, dels för repetitionsutbildning om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar.

Ledighet för svenskundervisning

Ledighet för svenskundervisning för invandrare är semesterlönegrundande.

De olika fallen av semesterlönegrundande frånvaro gäller oberoende av varandra. Frånvarodagarna räknas kalendariskt. Det innebär att även arbetsfria dagar (t.ex. lördagar, söndagar och helgdagar) räknas in i beräkningsperioden. Även om tjänstemannen inte varit frånvarande hel dag konsumeras en semesterlönegrundande dag en sådan dag. Arbetsgivaren ska således för varje kalenderdag med hel eller delvis frånvaro av semesterlönegrundande anledning göra avräkning med en dag mot de i 17–17 b §§ semesterlagen angivna begränsningarna i form av högsta antalet semesterlönegrundande dagar.

Semester under semesterlönegrundande frånvaro (s.k. ersättningssemester).

Semesterdag som infaller dag då tjänstemannen är frånvarande av orsak som är semesterlönegrundande ska, om tjänstemannen utan dröjsmål begär det, inte räknas som semesterdag.

Sådana semesterdagar ska utläggas sammanhängande vid annat tillfälle under resterande del av semesteråret. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan dock komma överens om en uppdelning av ersättningssemestern under semesteråret.

Semesterår och intjänandeår

Semesterår är enligt semesterlagen tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Intjänandeår är motsvarande tid året närmast före ett semesterår. Rätten till semesterlön förvärvas under intjänandeåret. Semesterlönen betalas ut under semesteråret.

Det är möjligt att avtala om annan 12-månadersperiod än lagens. Det är möjligt att räkna till exempel kalenderåret som semesterår. Det är också möjligt att träffa enskild överenskommelse eller lokalt avtal om sammanfallande semesterår och intjänandeår. Se mer under kommentaren till punkten 4:5.

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 arbetstagaren 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.

Ansökan om föräldraledighet under perioden juni-augusti

Bestämmelsen innebär en avvikelse från föräldraledighetslagens regler om när en ansökan om föräldraledighet ska ha inkommit. Bestämmelsen påverkar dock vare sig rätten till att vara föräldraledig eller frågan om när en föräldraledighet ska förläggas. Avsikten med bestämmelsen är att underlätta för verksamheten att planera sin bemanning under sommarperioden.

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska tjänsteman som avser att vara föräldraledig under perioden juni - augusti ansöka om detta senast den 1 april.

Regeln förutsätter en aktiv handling från arbetsgivaren på så sätt att arbetsgivaren faktiskt begär att tjänstemannen ska ansöka om föräldraledighet inom en viss tid. Om så inte sker tillämpas föräldraledighetslagens bestämmelser om när i tiden en tjänsteman ska ansöka om föräldraledighet.

Regeln hindrar inte att arbetsgivaren har en tidig dialog med tjänstemannen om föräldraledighet i samband med semestern. Om arbetsgivaren kräver ett svar från tjänstemannen före den 1 april gäller dock föräldraledighetslagens regler om när i tiden en tjänsteman ska ansöka om föräldraledighet.

Om det föreligger särskilda skäl kan tjänstemannen lämna in ansökan senare än den 1 april eller ändra i en befintlig ansökan. Det ska dock göras så snart som möjligt. Exempel på särskilda skäl är normalt sett att förutsättningarna för barnomsorg ändras, medan anpassningar till en partners semesterförläggning eller ändrade resplaner normalt sett inte är det.

4:2 Lön under semester

Lön under semestern är aktuell månadslön. Därutöver betalas semester-tillägg med 0,8 procent av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidsarbetande 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.

Semesterlön

Semesterlön enligt detta avtal innebär att tjänstemannen behåller sin fasta månadslön under semestern samt erhåller ett semestertillägg.

Det är parternas uppfattning att semesterlön ska justeras retroaktivt i de fall tjänstemannen erhåller retroaktiv löneökning för en tidsperiod som innehåller uttagna semesterdagar.

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft en annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska aktuell månadslön proportioneras, se kommentaren till 4:4.

Beräkning och utbetalning av semestertillägg

Utöver den fasta månadslönen ska tjänstemannen få ett semestertillägg för varje semesterdag. Semestertillägget är 0,8 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen per semesterdag (eventuellt justerad för ändrad sysselsättningsgrad, se kommentar till 4:4).

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

Semestertillägg för vissa ersättningar

Övertids- och restidsersättning har i avtalet fastställts så att de inkluderar semesterlön för att förenkla avtalstillämpningen.

Beräkning av semesterlön på rörliga lönedelar

Tjänstemän som har en rörlig lön får semesterlön med 0,5 procent av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Med rörlig lön avses sådan ersättning som beror på den personliga arbetsinsatsen. Semesterlön för rörliga lönedelar ska betalas ut senast en månad efter intjänandeårets utgång.

De lokala parterna kan komma överens om att rörlig lön (ersättning som beror på den personliga arbetsinsatsen) kan inkludera semesterlön.

Beräkning av semestertillägg vid semesterlönegrundande frånvaro

Tjänsteman som gått miste om rörlig lön pga. sjukdom eller annan semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret ska kompenseras. Den faktiskt utbetalda rörliga lönen under intjänandeåret ökas med en beräknad utebliven rörlig lön under den semesterlönegrundande frånvaron.

Beräkningen sker på följande sätt. Utbetalad rörlig lön under intjänandeåret divideras med antalet anställningsdagar (exklusive semesterledighetsdagar och hela semesterlönegrundande frånvarodagar) under intjänandeåret.

För varje betald semesterdag är semestertillägget 0,5 procent av summan av

- faktiskt utbetalad rörlig lön under intjänandeåret
- den rörliga lön som tjänstemannen skulle ha uppburit om han inte haft semesterlönegrundande frånvaro.

Exempel

En tjänsteman har under intjänandeåret varit helt sjukskriven under 49 kalenderdagar. Under året har tjänstemannen erhållit rörliga lönedelar på totalt 17 500 kr. Genomsnittsberäkningen görs på följande sätt.

Antalet anställningsdagar enligt 7 § semesterlagen, som i detta fall är 365, minskas med de 49 sjukdagarna. Härfter drar man bort antalet kalenderdagar under semesterledigheten, det vill säga inklusive mellanliggande lör-, sön- och helgdagar. Tjänstemannen har haft tre semesterperioder, en på fyra veckor (26 kalenderdagar), en på tre friliggande kalenderdagar, samt en på två friliggande kalenderdagar. Totalt ska $26 + 3 + 2 = 31$ semesterledighetsdagar dras av ($365 - 49 - 31 = 285$).

Tillägget för uteblivna rörliga lönedelar under den semesterlönegrundande sjukperioden blir alltså

$$\frac{17\,500}{285} \times 49 = 3\,008,77 \text{ kronor}$$

Underlaget för rörliga lönedelar, som semestertillägget ska beräknas på, blir då

$$17\,500 + 3\,008,77 = 20\,508,77 \text{ kronor}$$

Semestertillägget på rörliga lönedelar för 25 betalda semesterdagar blir

$$0,5 \% \times 20\,508,77 \times 25 = 2\,563,60 \text{ kronor}$$

Semesterlönen för rörlig lön utbetalas i regel i sin helhet vid ett tillfälle. I praktiken innebär detta att semestertillägget på rörlig lön kommer att vara

- för tjänsteman med rätt till 25 semesterdagar 12,5 procent ($0,5 \% \times 25$ dagar)
- för tjänsteman med rätt till 28 semesterdagar 14 procent ($0,5 \% \times 28$ dagar)
- för tjänsteman med rätt till 30 semesterdagar 15 procent ($0,5 \% \times 30$ dagar).

Tjänsteman med färre än 25 betalda semesterdagar

Tjänsteman med färre än 25 betalda semesterdagar ska inte få lägre ersättning för rörlig lön än enligt lag. En tjänsteman som till exempel har 18 betalda och 7 obetalda semesterdagar skulle utan denna regel endast erhålla $18 \times 0,5$ procent = 9 procent semesterlön totalt på sina rörliga lönedelar. För att komma upp till lagens 12 procent måste talet 0,5 uppräknas enligt följande

$$\frac{25 \times 0,5 \%}{18} = 0,69 \% \text{ per betald semesterdag}$$

Begränsning av semesterlön vid vissa rörliga lönedelar

Endast rörliga lönedelar som direkt beror på tjänstemannens personliga arbetsinsats kan utgöra grund för semesterlön.

Om en tjänsteman i ett större företag till exempel har en rörlig lönedel beräknat på företagets totala omsättning är han/hon inte berättigad till semestertillägg på denna lönedel.

4:3 Avdrag vid obetald semester

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

Antalet obetalda semesterdagar är skillnaden mellan tjänstemannens semester rätt (25, 28 eller 30 semesterdagar) och de betalda semesterdagar som tjänstemannen tjänat in under intjänandeåret. Obetalda semesterdagar förekommer då arbete inte utförts under hela semesteråret, i regel första intjänandeåret. (Se även regler om semesterlönegrundande frånvaro). Tjänstemannen kan avstå från att ta ut obetalda semesterdagar. När arbetsgivaren har meddelat tjänste-

mannen hur många betalda och obetalda semesterdagar denne har rätt till, kan arbetsgivaren också kräva besked om tjänstemannen tänker avstå från obetald semester (helt eller delvis).

För varje uttagen obetald semesterdag gör arbetsgivaren avdrag med 4,6 procent av den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Se även 4:5 ”Semester för nyanställda m.fl.” för nyanställda tjänstemän.

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.

Om en tjänsteman under intjänandeåret bytt från heltids- till deltidsarbete och vid semestertillfället fortfarande arbetar deltid, ska deltidslönen räknas upp så att den motsvarar den genomsnittliga sysselsättningsgraden under intjänandeåret. Förhållandet blir det omvända om tjänstemannen övergår från deltid till heltid.

Ändrad sysselsättningsgrad föreligger om arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om detta. Överenskommelsen kan gälla tills vidare eller för viss tid.

Sysselsättningsgraden vid deltidsfrånvaro anses i semesterlönehänseende ändrad även till exempel vid

- partiell tjänstledighet, till exempel studieledighet del av dag
- deltidssjukskrivning med sjukpenning då sjukfrånvaron varat ett helt intjänandeår utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd. I övriga fall av deltidssjukskrivning ändras inte sysselsättningsgraden
- partiell frånvaro med sjukersättning eller aktivitetsersättning del av dag
- icke semesterlönegrundande föräldraledighet del av dag.

Om en tjänsteman vid semestertillfället har en annan sysselsättningsgrad än tjänstemannen hade under intjänandeåret ska månadslönen vid semestertillfället omräknas så att den under semesterperioden svarar mot tjänstemannens sysselsättningsgrad under intjänandeåret.

För varje semesterdag görs ett avdrag från aktuell månadslön med 4,6 procent. Detta motsvarar avdraget för obetald semesterdag enligt 4:3. I stället utges semesterlön för varje semesterdag med 4,6 procent av den omräknade månadslönen. Vid ändrad sysselsättningsgrad ska aktuell månadslön korrigeras med ett tillägg eller avdrag för varje semesterdag. Tillägget eller avdraget är 4,6 procent på skillnaden mellan den omräknade månadslönen och den aktuella månadslönen. Om sysselsättningsgraden är högre vid semestertillfället än under intjänandeåret ska ett avdrag göras från aktuell månadslön. Om sysselsättningsgraden är lägre ska ett tillägg göras.

Månadslönen under semestern omräknas på följande sätt:

$$\frac{\text{sysselsättningsgrad under intjänandeåret}}{\text{sysselsättningsgraden vid semestertillfället}} \times \text{ordinarie månadslön vid semester}$$

Exempel 1

En tjänsteman är halvt sjukskriven under hela intjänandeåret 1 april år ett–31 mars år två.

De första 180 dagarna är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen och räknas därför som anställningsdagar enligt 7 § semesterlagen. Övriga 185 dagar av intjänandeåret räknas också som anställningsdagar eftersom tjänstemannen utfört arbete på halvtid varje dag. Antalet betalda semesterdagar blir således

$$\frac{365 \times 25}{365 \text{ kalenderdagar}} = 25 \text{ semesterdagar}$$

Då tjänstemannen inte varit halvt sjukskriven under längre tid än ett helt intjänandeår och inte heller uppburit halv sjukersättning/aktivitetsersättning anses inte sysselsättningsgraden ändrad under intjänandeåret. När tjänstemannen får ut sina semesterdagar erhåller tjänstemannen alltså heltidsmånadslönen + 25 semestertillägg om 0,8 procent beräknat på heltidsmånadslönen.

Exempel 2

En tjänsteman är under intjänandeåret 1 april år ett–31 mars år två halvt sjukskriven under perioden 1 augusti–31 december (153 dagar) och därefter helt sjukskriven under resten av intjänandeåret. Sjukfrånvaron är semesterlönegrundande under 180 dagar enligt 17 § semesterlagen, det vill säga till

och med den 27 januari år två. Tiden därefter under intjänandeåret är inte semesterlönegrundande (= 63 dagar).

Antalet betalda semesterdagar blir

$$\frac{(365 - 63) \text{ anställningsdagar} \times 25}{365 \text{ kalenderdagar}} = 20,7$$

vilket avrundas till 21 betalda semesterdagar.

Tiden med hel, icke semesterlönegrundande frånvaro påverkar inte sysselsättningsgraden utan enbart antalet betalda dagar. Det beror på att sjukfrånvaron inte varat längre än ett helt intjänandeår.

Exempel 3

En tjänsteman anställdes 1 maj ett visst år, det vill säga han var anställd under 11 av intjänandeårets 12 månader. Under perioden 1 maj till 31 januari arbetade tjänstemannen 30 timmar per vecka och återstoden av intjänandeåret 20 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden vid företaget är 40 timmar per vecka.

Sysselsättningsgraden under intjänandeåret beräknas på följande sätt

$$\frac{9 \text{ månader} \times \frac{30}{40} + 2 \text{ månader} \times \frac{20}{40}}{11} = 0,70$$

Om tjänstemannens heltidslön är 40 000 kr per månad ska tjänstemannens månadslön under själva semestern omräknas på följande sätt

$$40\,000 \times 0,70 = 28\,000 \text{ kronor}$$

Sammanfattningsvis sker omräkningen genom att den vid semestern gällande ordinarie månadslönen multipliceras med

$$\frac{\text{sysselsättningsgrad under intjänandeåret}}{\text{sysselsättningsgraden vid semestertillfället}}$$

Eftersom semesterledigheten sällan helt sammanfaller med kalendermånaden måste "den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen" beräknas per dag.

Tjänstemannen som vid semestertillfället arbetar halvtid tar ut 15 semesterdagar under juli månad och erhåller månadslönen 20 000 kronor samt ett tillägg beräknat på skillnaden mellan den omräknade månadslönen och den verkliga månadslönen.

$$15 \times 4,6 \% \times (28\,000 - 20\,000) = 5\,520 \text{ kronor.}$$

Härtill kommer semestertillägget om 0,8 procent som beräknas på den omräknade månadslönen 28 000 kronor

$$15 \times 0,8 \% \times 28\,000 = 3\,360 \text{ kronor}$$

Lönen under semestermånaden juli blir totalt

$$20\,000 + 5\,520 + 3\,360 = 28\,880 \text{ kronor.}$$

Exempel 4

En tjänsteman reducerar sin arbetstid till 75 procent fr.o.m. den 1 januari visst år pga. föräldraledighet ("6-timmarsdag"). Tjänstemannens sysselsättningsgrad ändras härmed från 1,0 till 0,75. Under intjänandeåret 1 april är ett–31 mars år två blir därför tjänstemannens sysselsättningsgrad

$$\frac{1,0 \times 9 \text{ mån} + 0,75 \times 3 \text{ mån}}{12 \text{ månader}} = 0,94$$

Den framräknade sysselsättningsgraden 0,94 ska användas vid beräkning av semesterlönen för semesterdagar som läggs ut under det efterföljande semesteråret. Se exempel 5 hur beräkningen av semesterlönen görs vid ändrad sysselsättningsgrad.

Exempel 5

En tjänsteman övergår den 1 september från heltids- till halvtidstjänst. Vid semestern efterföljande år arbetar tjänstemannen fortfarande halvtid och har en månadslön av 20 000 kronor. Tjänstemannens genomsnittliga sysselsättningsgrad under intjänandeåret (1 april–31 mars) är

$$\frac{1,0 \times 5 \text{ mån} + 0,5 \times 7 \text{ mån}}{12 \text{ månader}} = 0,71$$

Månadslönen under semestern omräknas på följande sätt

$$\frac{0,71}{0,5 \text{ (halvtid)}} \times 20\,000 \text{ kronor} = 28\,400 \text{ kronor}$$

Skillnaden mellan den aktuella månadslönen 20 000 kr och den omräknade 28 400 kr är 8 400 kr. Anta att tjänstemannen har semester i fyra veckor (20 semesterdagar). Förutom ordinarie månadslön (20 000 kr) erhåller tjänstemannen för denna tid

- ett tillägg beräknat på denna skillnad, det vill säga 20 semesterdagar x 4,6 procent x 8 400 kr = 7 728 kr
- semestertillägg med 20 semesterdagar x 0,8 procent x 28 400 kr (omräknad månadslön) = 4 544 kr

Exempel 6

Om situationen i exempel 5 istället varit den omvända, det vill säga tjänstemannen den 1 september övergått från halvtid till heltid är sysselsättningsgraden vid semestertillfället högre än under intjänandeåret. Då görs i stället ett avdrag från den ordinarie månadslönen med 4,6 procent x skillnaden mellan aktuell månadslön och omräknad månadslön. Semestertillägget om 0,8 procent beräknas på den omräknade i detta fall lägre månadslönen.

Tjänstemannens genomsnittliga sysselsättningsgrad under intjänandeåret (1 april – 31 mars) blir således

$$\frac{0,5 \times 5 \text{ månader} + 1 \times 7 \text{ månader}}{12 \text{ månader}} = 0,79$$

Månadslönen under semestern omräknas då till

$$\frac{0,79}{1} \times 40\,000 \text{ kronor} = 31\,600 \text{ kronor}$$

Skillnaden mellan den aktuella månadslönen 40 000 kronor och den omräknade 31 600 kronor är 8 400 kronor.

Under fyra veckors semester ska från semesterlönen göras ett avdrag beräknat på denna skillnad, det vill säga 20 semesterdagar x 4,6 procent x 8 400 kronor = 7 728 kronor.

Semestertillägget med 20 semesterdagar x 0,8 procent x 31 600 kronor (omräknad månadslön) = 5 056 kronor.

4:5 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 semestereskuld 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 anställningskydd.

Punkten följer i stort sett reglerna om förskottssemester i § 29 a semesterlagen. Den mest påtagliga skillnaden är att avtalet medger avdrag mot inestående semester och/eller lön. Lagen medger endast avräkning av förskottssemesterlön mot inestående semesterersättning, men inte mot vanlig lön. En annan skillnad är att 5-årsperioden utgår från olika tidpunkter.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska träffa en skriftlig överenskommelse om ledighet utan löneavdrag för att avtalets regel ska bli tillämplig.

Avdrag kan endast göras om anställningen upphör inom fem år räknat från anställningsdagen. Avdrag får inte göras om anställningen upphör på grund av arbetsbrist eller sjukdom. Avdrag görs med 4,6 procent på inestående lön och/eller semesterersättning som för obetald semester.

Har tjänstemannen beviljats betald semesterledighet utan skriftlig överenskommelse enligt ovan får arbetsgivaren endast göra avräkning från den semesterersättning som tjänstemannen är berättigad till när anställningen upphör (förskottssemester enligt lag, 29 a § semesterlagen).

Hur många obetalda semesterdagar en nyanställd tjänsteman har rätt till beror på när anställningen börjar.

- Börjar anställningen under perioden 1 april–31 augusti har tjänstemannen rätt till 25 (28 eller 30) obetalda semesterdagar.
- Börjar anställningen under perioden 1 september–31 mars har tjänstemannen rätt till fem obetalda semesterdagar.

Om tjänstemannen inte kan sysselsättas under huvudsemestern – till exempel på grund av semesterstängning – finns följande alternativ om han inte har rätt till betald semester.

1. Tjänstemannen väljer att ta ut obetald semesterledighet.
2. Överenskommelse träffas mellan företaget och tjänstemannen om att tjänstemannen ska ta ut tjänstledighet.
3. Överenskommelse träffas mellan företaget och tjänstemannen om ledighet utan löneavdrag (förskottssemester enligt avtal). Tjänstemannen får då sin ordinarie månadslön men utan semestertillägg. Överenskommelse om "ledighet utan löneavdrag" ska vara skriftlig och bör träffas redan vid anställningstillfället.

4:6 Semester för nyanställda m.fl. när intjänandeår och semesterår sammanfaller

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som a 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.

Bestämmelsen utgör ett komplement till övriga semesterregler i kollektivavtalet och gäller enbart i de fall då arbetsgivaren har infört eller avser att införa sammanfallande intjänande- och semesterår.

När arbetsgivaren infört sammanfallande intjänande- och semesterår gäller att den semesterlön som den anställde får ska betraktas som en a contobetalning, det vill säga en förskottsbetalning.

En nyanställd tjänsteman har under det första semesteråret rätt till semesterledighet med semesterlön i proportion till antalet anställningsdagar som återstår av semesteråret. Därutöver kan överenskommelse träffas om förskottssemester enligt avtalets regler punkt 4:5.

För efterföljande semesterår har tjänstemannen sedan rätt till full betald semester. Tjänstemannen får således semesterförmånerna innan de ännu har tjänats in. Punkten 4:6 innehåller bestämmelser om hur den skuld ska hanteras som uppstår när tjänstemannen slutar och då har tagit ut fler semesterdagar än som ännu hunnit tjänas in. I sådant fall ska ersättningen för de uttagna – men ännu inte intjänade dagarna – betraktas som ett förskott. Detta förskott är tjänstemannen skyldig att återbetala och avräkning sker från såväl semesterersättning som lön. Därefter har inte arbetsgivaren rätt att återkräva eventuell återstående skuld.

Parterna har enats om att avräkning dock inte ska göras om anställningen upphör på grund av tjänstemannens sjukdom, eller om tjänstemannen blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Avräkning ska heller inte ske när det är fråga om att den anställda har haft rätt att häva anställningsförhållandet (något som förekommer mycket sällan).

4:7 Utläggning av semester för intermittent deltidсанställd

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.

Antal betalda semesterdagar

För en intermittent deltidsarbetande tjänsteman ska även de arbetsfria dagarna räknas som anställningsdagar (beräknat enl. 7 § semesterlagen). Detta gäller dock inte om de infaller under period med icke semesterlönegrundande frånvaro. De betalda semesterdagarna (bruttosemesterdagarna) fastställs på samma sätt som för heltidsanställda enligt formeln

$$\frac{\text{antal anställningsdagar under intjänandeåret}}{365 \text{ (366 vid skottår)}} \times 25 \text{ (28, 30)}$$

Avrundning sker uppåt till närmaste heltal.

Utläggning av semesterdagar

Semesterdagarna ska läggas ut på tjänstemannens arbetsdagar. För att den intermittent deltidsanställda ska få samma semesterledighet som en heltidsanställd måste antalet bruttosemesterdagar proportionellt nedräknas i förhållande till deltidens omfattning. På så sätt räknas antalet nettosemesterdagar fram.

Exempel

En tjänsteman som varje vecka arbetar heltid på måndagar och tisdagar samt halvtid på onsdagar ska i detta sammanhang anses arbeta 3 dagar per vecka. Antalet nettosemesterdagar blir vid fullt intjänande

$$\frac{3 \text{ dagar} \times 25}{5 \text{ dagar}} = 15$$

Denne tjänsteman konsumerar alltså även en hel semesterdag för onsdagen (trots att tjänstemannen endast skulle ha arbetat halva dagen).

Byte av sysselsättningsgrad

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att "antalet arbetsdagar per vecka" förändras måste arbetsgivaren omräkna antalet outtagna nettosemesterdagar att svara mot den nya arbetstiden.

Exempel

En tjänsteman övergår från att ha arbetat 3 dagar varje vecka till att arbeta 2 dagar ena veckan och 3 dagar andra veckan. Vid övergången till det nya arbetstidsmåttet hade tjänstemannen tagit ut 6 av sina 15 nettosemesterdagar. Omräkning till nya nettosemesterdagar görs på följande sätt

$$\frac{(15 - 6) \times 2,5}{3} = 8 \text{ nettosemesterdagar}$$

Semesterlön

Semesterlönen utgörs av ordinarie månadslön och semestertillägg.

Tjänstemannen är berättigad till semestertillägg om 0,8 procent per bruttosemesterdag, det vill säga antalet faktiskt intjänade betalda semesterdagar.

Exempel

En tjänsteman arbetar 3 dagar varje vecka. Tjänstemannen har tjänat in full semester, det vill säga 25 betalda semesterdagar. Dessa har omräknats till 15 nettosemesterdagar. Tjänstemannens deltidslön är 24 000 kr/månad (= heltidslön 40 000 kr/månad). Vid ett tillfälle tar tjänstemannen ut tre veckors semester, det vill säga 9 nettosemesterdagar. Tjänstemannen erhåller dock semestertillägg för varje bruttosemesterdag, det vill säga för 3 fulla semesterveckor = 15 bruttosemesterdagar. Semestertillägget blir då $15 \text{ dgr} \times 0,8 \text{ procent} \times 24\,000 \text{ kr} = 2\,880 \text{ kr}$.

Semesterersättning

Vid beräkning av semesterersättning för outtagna semesterdagar ska för heltidsanställda användas talet 5,4 % (= 4,6 % + 0,8 %) av månadslönen.

Om tjänstemannen ändrat sysselsättningsgrad ska den omräknade månadslönen användas.

Avdrag vid obetald semester

Om den intermittent deltidssamarbetande tjänstemannen tar ut obetald semester ska arbetsgivaren göra avdrag för nettosemesterdagarna med utgångspunkt från månadslönen uppräknad till heltid enligt följande formel:

Obetalda nettosemesterdagar $\times$ 4,6 % $\times$ heltidsmånadslönen.

4:8 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.

Semesterlagen tillåter att betalda semesterdagar över 20 sparas till ett senare semesterår.

Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår tjänstemannen väljer (20 § semesterlagen). Önskar tjänstemannen få ut minst fem sparade semesterdagar samtidigt, ska dessa och hela den ordinarie semesterledigheten för semesteråret utgå sammanhängande. Avvikelse från regeln om sammanhängande semesterledighet kan göras genom överenskommelse med tjänstemannen eller genom kollektivavtal.

Sparad semesterdag måste tas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades. Semesterdagar kan inte sparas samma semesterår som tidigare sparade semesterdagar tas ut.

Om utläggning av den sparade semestern det femte året skulle vålla betydande olägenheter i verksamheten kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att lägga ut de sparade semesterdagarna under det sjätte året (20 § semesterlagen).

Om en tjänsteman har rätt till fler än 25 semesterdagar (28 eller 30) enligt särskild överenskommelse gäller följande. Om tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens kan även överskjutande betalda dagar sparas enligt 4:8. En sådan överenskommelse ingås inte sällan konkludent.

Till skillnad mot vad som gäller vid semesterdagar som utgår enligt semesterlagen, så måste arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om under vilket semesterår de överskjutande sparade semesterdagarna ska tas ut och när de ska förläggas.

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Det går alltså inte att ta ut sparade semesterdagar och samma år spara nya.

4:9 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.

Semesterersättning blir normalt aktuellt då anställningen upphör.

Om anställningen upphör innan tjänstemannen fått den semesterlön som tjänats in ska tjänstemannen i stället få semesterersättning. Semesterersättningen avser all inestående semesterlön, såväl ordinarie semesterlön som semesterlön för sparade dagar. Företaget ska betala semesterersättning för varje outtagen betald semesterdag med 5,4 procent (4,6 % för semesterlön + 0,8 % för semester tillägg) av tjänstemannens aktuella månadslön. Semesterersättningen betalas ut i samband med slutlön då anställningen upphör.

Semesterersättningen för rörlig lön beräknas på samma sätt som ordinarie semesterlön (se 4:2).

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Värdet beräknas med

hänsyn till den aktuella lönen. Har sysselsättningsgraden ändrats sedan intjänandet ska detta beaktas (se 4:4).

Semesterlön när semester inte kunnat läggas ut

Betalda semesterdagar som inte sparats och som inte kunnat läggas ut under semesteråret, till exempel på grund av sjukfrånvaro, ska ersättas med semesterlön (se § 26 a semesterlagen). Utbetalningen ska göras senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlön ska endast utges för de dagar som tillsammans med de nya dagar som intjänats under innevarande semesterår överstiger 25. Syftet med regeln är att tjänstemän även efter en längre sjukfrånvaro ska kunna få betald semesterledighet. Regelns tillämpning kan förklaras med följande exempel.

Exempel

En tjänsteman är sjuk under ett semesterår i sådan omfattning att någon semester inte kunnat läggas ut. Under det semesteråret intjänas ytterligare 13 semesterdagar då endast 180 dagar är semesterlönegrundande. Vid semesterårets slut förfaller de 25 under föregående år intjänade semesterdagarna till betalning. För att tjänstemannen ska kunna ta ut 25 betalda semesterdagar under följande semesterår ska 13 av de 25 inestående semesterdagarna ersättas med semesterlön. Då återstår 12 av de 25 semesterdagarna som tillsammans med de 13 nya intjänade dagarna blir 25 betalda semesterdagar efterföljande semesterår.

5 Sjuklön m.m.

Allmänt om sjuklön

Arbetsgivaren är enligt lagen (1991:1047) om sjuklön skyldig att betala sjuklön till de anställda under de första 14 kalenderdagarna av en sjukdomsperiod. Avtalets sjuklöneregler har anpassats efter denna lag.

Reglerna om sjuklön gäller endast vid frånvaro på grund av egen sjukdom. Vid föräldraledighet har tjänsteman rätt till föräldralön enligt reglerna i punkten 6.

Rätt till sjuklön

Samtliga arbetstagare har rätt till sjuklön från första anställningsdagen. Undantag gäller anställningar som är kortare än en månad. Då har den anställda rätt till sjuklön först 14 kalenderdagar efter det att anställningen tillträtts.

Från och med den femtonde kalenderdagen i sjukperioden betalar Försäkringskassan sjukpenning. Arbetsgivaren betalar dessutom enligt kollektivavtalet sjuklön t.o.m. den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Sjuklönen vid hel sjukskrivning är ca 10 procent av månadslönen och för lönedelar över 10 prisbasbelopp blir sjuklönen ca 90 procent av ifrågakarande lönedelar.

Sjukpenning istället för sjuklön

Uppdragstagare och egenföretagare omfattas inte av sjuklöneregler. För dessa gäller Försäkringskassans bestämmelser om sjukpenning.

Exempelvis är facklig förtroendeman som utför arbete för en facklig organisations räkning, och då är tjänstledig från sin anställning, uppdragstagare för denna. Om tjänstemannen blir sjuk under ledighet för sådant arbete prövas och hanterar Försäkringskassan rätten till sjukpenning. Någon rätt till sjuklön föreligger inte i ett sådant fall.

I vissa situationer med frånvaro från arbetet i samband med medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering som syftar till att förebygga sjukdom och nedsättning av arbetsförmågan har arbetstagaren inte rätt till sjuklön. I dessa situationer betalar Försäkringskassan istället förebyggande sjukpenning från första frånvarodagen utan karensavdrag (enligt Socialförsäkringsbalken 27 kap 6 §).

Sjuklöneperiod och sjukperiod

Två begrepp – sjuklöneperiod respektive sjukperiod – har grundläggande betydelse för tillämpningen av sjuklöneregler i avtalet.

Sjuklöneperioden börjar räknas fr.o.m. den första arbetsdagen som den anställda helt eller delvis är frånvarande från arbetet pga. sjukdom och omfattar de därpå följande 13 kalenderdagarna, det vill säga den period då rätt till sjuklön gäller enligt sjuklönelagen.

Sjukperiod är den period då den anställda oavbrutet haft arbetsförmågan helt eller delvis nedsatt pga. sjukdom och därför utan avbrott varit frånvarande från arbetet hela dagar eller del av dag. Det saknar betydelse om det är olika sjukdomsorsaker som föranleder frånvaron. Omvänt innebär detta att sjukperioden bryts om arbetstagaren arbetar en hel dag. Om tjänstemannen återinsjuknar inom fem kalenderdagar fortsätter dock sjukperioden. Se nedan. Sjukperiodens längd har betydelse för beräkningen av sjuklönen.

Det finns inga begränsningar av antalet sjuklöneperioder under ett kalenderår. Däremot kan arbetsgivaren få ersättning från Försäkringskassan för tjänstemän som har omfattande korttidssjukfrånvaro, se nedan.

Om tjänstemannen under en period med halv sjukskrivning blir helt sjuk räknas detta som en fortsättning på samma sjukperiod.

Om tjänstemannen däremot har halv sjukersättning eller halv aktivitetsersättning och blir helt sjukfrånvarande betraktas detta som början på en ny sjukperiod. Frånvaro med sjukersättning och aktivitetsersättning räknas nämligen som pension. Tjänstemannen har då rätt till sjuklön beräknad på halvtidslönen under sjukperioden.

Sjukperiodens längd vid reskostnadsersättning

Om en arbetsgivare istället för att betala sjuklön betalar ersättning för merkostnader en anställd har för att resa till och från arbetet, räknas dagar med sådan ersättning som sjuklönedagar. Den anställda kan komma överens om detta med sin arbetsgivare i situationer då arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte kan använda de färdmedel arbetstagaren normalt använder men kan utföra arbete om arbetstagaren kommer till arbetsplatsen på annat sätt. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att träffa en sådan överenskommelse. Efter sjuklöneperiodens utgång, det vill säga efter 14 kalenderdagar med sjuklön och/eller reseersättning övertar Försäkringskassan ansvaret.

Återinsjuknande

Har tjänstemannen återgått i arbete och sedan insjuknar på nytt, räknas detta som en ny sjukperiod. I det speciella fall tjänstemannen efter en sjukperiod återgår i arbete och åter insjuknar inom fem kalenderdagar räknas detta som en fortsättning på tidigare sjukperiod när det gäller karensavdrag, sjuklönens storlek och sjuklöneperiodens längd. Beräkningen förskjuts då i motsvarande

mån. Om tillfrisknandet eller återinsjuknandet sker under arbetsfria dagar ska beräkningen av de fem kalenderdagarna ske på det sätt som framgår under följande rubriker.

Sjukperiodens avslutande

En sjukperiod upphör i och med att en anställd återgår i arbete och arbetar en hel arbetsdag. Då avslutas sjukperioden kalenderdagen närmast före. Om det genom läkarintyg eller på annat sätt styrks att sjukdomstillståndet och nedsättningen av arbetsförmågan upphörde ytterligare en eller flera arbetsfria dagar tidigare räknas dock den dagen som avslutningsdag för sjukperioden.

Exempel

En anställd återkommer i arbete en måndag efter en tids sjukdom. Söndagen räknas då som avslutandedag i sjukperioden. Om den anställde däremot med ett läkarintyg visar att sjukskrivningen gäller t.o.m. fredagen innan utgör den dagen sista dagen i sjukperioden.

Återinsjuknandedag

Som återinsjuknandedag räknas den första arbetsdagen arbetstagaren inte arbetar en hel dag på grund av att arbetsförmågan helt eller delvis åter är nedsatt av sjukdom. Om arbetstagaren med läkarintyg eller på annat sätt styrker att återinsjuknandet skett en tidigare arbetsfri dag räknas dock denna som återinsjuknandedag.

Även om ett sjukfall betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod vad gäller karensavdrag och sjuklöneperiodens längd, är det i övrigt fråga om en ny sjukperiod bl.a. när det gäller det allmänna kravet på att styrka sjukdomsfallet med läkarintyg fr.o.m. den 8:e dagen i sjukperioden. Arbetsgivaren har enligt avtalet rätt att begära läkarintyg redan från första dagen, det vill säga i detta fall fr.o.m. återinsjuknandedagen.

Exempel

En tjänsteman återkommer i arbete efter någon månads sjukfrånvaro och arbetar onsdag, torsdag och fredag. Efterföljande måndag är tjänstemannen åter sjukfrånvarande. Avslutandedag i tidigare sjukperiod är tisdagen. Återinsjuknandedag är efterföljande måndag, det vill säga den 6:e kalenderdagen efter avslutandedagen. Då detta utgör en ny sjuklöneperiod ska arbetsgivaren göra ett nytt karensavdrag.

För det fall den anställde genom läkarintyg eller på annat sätt styrker att sjukdomsfallet inträffade redan under lördagen, är den dagen återinsjuknandedag. Återinsjuknandedagen infaller inom fem kalenderdagar efter avslutandedagen. Det är fråga om en fortsättning av tidigare sjukperiod när

det gäller karensavdrag och beräkningen av sjuklöneperiodens längd. Försäkringskassan fortsätter att betala sjukpenning och arbetsgivaren 10 procent i sjuklön t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om en sjukperiod avslutas under pågående sjuklöneperiod och återinsjuknandet sker inom fem kalenderdagar, avbryts den kalendariska räkningen av sjuklönedagar i och med avslutandedagen och fortsätter återinsjuknandedagen.

Exempel

En anställd är sjukfrånvarande måndag–tisdag, arbetar onsdag–fredag och är åter sjukfrånvarande efterföljande måndag och förblir sjuk resten av den veckan. Den anställde uppvisar senare ett läkarintyg som styrker att återinsjuknandet skedde under söndagen. Eftersom återinsjuknande skedde inom fem kalenderdagar från och med det att den anställde var tillbaka från sin sjukfrånvaro, räknas detta som en och samma sjukperiod och inget ytterligare karensavdrag ska därmed göras.

Rapporteringsskyldighet till Försäkringskassan

Sjukdomsfall längre än 14 kalenderdagar

Arbetsgivaren är skyldig att anmäla sjukdomsfall med rätt till sjuklön till Försäkringskassan om sjukfallet fortsätter efter 14:e kalenderdagen. Anmälan ska göras till Försäkringskassan inom sju kalenderdagar efter att sjuklöneperioden avslutats.

Den anställde kan få sin rätt till sjukpenning prövad även om anmälan till Försäkringskassan skulle komma in för sent.

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.

Sjukanmälan

Den anställde är skyldig att snarast möjligt anmäla sin sjukfrånvaro till arbetsgivaren. Detta innebär i normalfallet att sjukanmälan ska göras i anslutning till arbetstidens början.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Har arbetstagaren varit fysiskt eller psykiskt förhindrad att själv eller genom någon annan göra sjukanmälan (s.k. laga förfall) ska karensavdrag göras och sjuklön utbetalas räknat från den första frånvarodagen om anmälan skett så snart hindret upphört.

Den anställde är även skyldig att hålla arbetsgivaren underrättad om sjukdomsförloppet och när återgång i arbete beräknas kunna ske.

De praktiska rutinerna för sjukanmälan, hur och till vem anmälan ska göras etc., ska göras allmänt kända för de anställda. Om särskilda rutiner ska gälla för sjukanmälan under semester, vid utlandsresa och vid insjuknande under arbetstid måste detta tydligt klargöras. Se vidare nedan avsnittet Sjukdom under semester.

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.

Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig och undertecknad försäkran om sjukdom och under vilken tid arbetstagaren på grund av sjukdom inte kunnat arbeta. Precis som vidjukanmälan ska de praktiska rutinerna för skriftlig sjukförsäkran göras allmänt kända för de anställda.

Den anställda har inte rätt till sjuklön förrän sådan försäkran lämnats till företaget.

Normalt lämnas försäkran till arbetsgivaren efter sjukperiodens slut. Vid sjukdomsfall som varar längre tid än 14 kalenderdagar kan det vara praktiskt att den sjuke lämnar in en försäkran för sjuklöneperioden även om sjukfrånvaron fortsätter. Arbetsgivaren kan då betala sjuklön närmast följande avlöningstillfälle.

Oriktiga uppgifter från den anställda

Den anställda har inte rätt till sjuklön om den anställda lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som har betydelse för rätten till eller beräkningen av sjuklönen.

Sjukdomsorsak

Enligt sjuklönelagen är den anställda inte skyldig att närmare ange vilken sjukdom som orsakar arbetsoförmågan.

Det normala bör dock vara att den anställda redovisar sjukdomsorsaken om det inte finns särskilda skäl som talar mot det. Det kan dock finnas situationer när den anställda upplever sin sjukdom som känslig och av integritetsskäl inte vill upplysa arbetsgivaren om sjukdomen.

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och den anställda att sjukdomen klarläggs tidigt. Att arbetsgivaren känner till sjukdomsorsaken är bl.a. en förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna förebygga ohälsa eller överväga lämpliga rehabiliteringsåtgärder. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Läkarintyg

Den som är sjukfrånvarande mer än 7 kalenderdagar är skyldig att styrka sjukdomen och nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg fr.o.m. 8:e kalenderdagen i sjukperioden. Arbetstagaren ska utan uppmaning lämna intyget till arbetsgivaren. Om arbetstagaren inte gör det bortfaller rätten till sjuklön från och med den 8:e kalenderdagen.

Om den anställde ofta är sjukfrånvarande, eller om arbetsgivaren misstänker att andra orsaker än sjukdom ligger bakom frånvaron, kan arbetsgivaren begära att den anställde i fortsättningen styrker frånvaron med läkarintyg från och med första sjukfrånvarodagen i kommande sjukperioder (s.k. förstadagsintyg). Arbetsgivaren kan även under pågående sjukfall begära att tjänstemannen ska styrka frånvaron med läkarintyg tidigare än fr.o.m. den 8:e kalenderdagen i frånvaroperioden.

Detta kan också vara aktuellt såsom en förutsättning för sjuklön i situationer då den praktiska tillsynen av sjukfrånvaron är besvärlig, till exempel under företagets semesterstängning eller då en anställd blir sjuk utomlands.

Arbetsgivaren kan anvisa särskild läkare att utfärda intyget.

Om tjänstemannen inte uppvisar begärt läkarintyg föreligger inte rätt till sjuklön. Frånvaron kan dessutom komma att betraktas såsom olovlig och får då behandlas på sedvanligt sätt, det vill säga ytterst kan det leda till uppsägning på grund av personliga skäl.

Tystnadsplikt

Tystnadsplikt gäller enligt sjuklönelagen för dem som i det personaladministrativa arbetet vid företaget, genom läkarintyg eller sjukförsäkran, får kännedom om enskild arbetstagares hälsotillstånd eller övriga personliga förhållanden.

Även den som endast tillfälligt är engagerad i sådant arbete omfattas av tystnadsplikten, vilket till exempel kan gälla arbetsledare som ska vidarebefordra läkarintyg eller försäkran.

Brottsbalken innehåller straffbestämmelser för den som gör sig skyldig till brott mot tystnadsplikten.

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 sjukdomsfallet 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 där efter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Om tjänstemannen varit anställd under minst ett år föreligger rätt till sjuklön t.o.m. den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Samma sak gäller om tjänstemannen är nyanställd men kommer direkt från en annan anställning där tjäns-

temannen haft denna sjuklönerätt, till exempel i ett annat tekniktjänsteföretag. I övriga fall är sjuklönerätten begränsad till 45 kalenderdagar i sjukperioden.

Inträffar flera sjukdomsfall under en 12-månadersperiod finns begränsningsregler. För tjänstemän med 90 dagars sjuklönerätt är begränsningen 105 dagar per 12-månadersperiod och för övriga tjänstemän 45 dagar. Tjänstemän har dock alltid rätt till sjuklön under sjuklöneperioden, det vill säga de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden.

Om en tjänsteman blir sjuk måste arbetsgivaren kontrollera tjänstemannens sjukfrånvaro under de föregående 12 månaderna. Vid beräkningen av om tjänstemannen konsumerat de 105 respektive 45 dagarna ska alla kalenderdagar som tjänstemannen varit frånvarande på grund av sjukdom samt mellanliggande arbetsfria dagar tas med. Avräkning görs endast med hela dagar, det vill säga en hel dag avräknas även om tjänstemannen haft sjuklön enbart del av dag.

Om tjänstemannen under sjuklönetid beviljas sjukpension från Alecta upphör rätten till sjuklön från samma tidpunkt.

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.

Ersättning under sjuklöneperiod (dag 1–14)

Sjuklöneperioden börjar den första arbetsdagen då tjänstemannens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Sjuklöneperioden omfattar de fjorton första kalenderdagarna från det att tjänstemannen blivit sjuk. Under denna period ska arbetsgivaren betala sjuklön. Sjuklön betalas dock endast för de

frånvarotimmar som tjänstemannen skulle ha arbetat under ordinarie arbetstid om denne inte varit sjuk. Detta gäller även om tjänstemannen insjuknat under en arbetsfri dag exempelvis under helgen.

Om tjänstemannen skulle ha arbetat övertid ska sjuklön inte betalas för denna tid.

Från den sjuklön som ska utbetalas ska arbetsgivaren göra ett karensavdrag. Reglerna om karensavdrag följer av sjuklönelagen som förskriver att karensavdraget utgör tjugo procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka. Detta innebär att om en tjänsteman skulle bli sjuk under sin arbetsdag ska ett karensavdrag göras även under nästkommande arbetsdag tills karensavdraget motsvarar tjugo procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

För en tjänsteman som arbetar oregelbunden arbetstid innebär regeln om karensavdrag att avdraget blir lika stort oavsett vilken dag tjänstemannen är sjuk.

För tjänsteman som regelbundet arbetar andra arbetstider än dagtid utges för sjukfrånvaron som varar längre än tjugo procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom åttio procent av ob-ersättningen som sjuklön.

Det finns undantag som gäller allmänt och särskilt högriskskydd. Detta kommenteras längre fram.

Beräkning av sjuklön

Beräkning av sjuklön sker i tre steg enligt följande.

1. Sjukavdrag

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett sjukavdrag göras per frånvarotimme enligt följande.

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

2. Sjuklön

Om sjukfrånvaron varar längre än tjugo procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden ska arbetsgivaren betala sjuklön per timme enligt följande.

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

3. Karensavdrag

Karensavdraget utgör tjugo procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka och ett avdrag motsvarande detta ska göras från sjuklönen. Karensavdraget beräknas enligt följande.

$$\left(80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52} \right) \times 20 \% = \text{Karensavdrag}$$

Karensavdrag kan inte vara större än den sjuklön som skulle ha utbetalats, eftersom avdraget inte kan vara större än den faktiska frånvarotiden.

Löneavdrag	Sjuklön	Karensavdrag
Vid frånvaro på grund av sjukdom görs ett löneavdrag per frånvarotimme enligt följande. $100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden betalas sjuklön per frånvarotimme enligt följande. $80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ Från detta belopp görs karensavdraget.	Karensavdraget utgör 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen/vecka och skall reduceras från sjuklönen. Genomsnittlig sjuklön/vecka (används endast för att räkna fram karensavdraget). $80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52}$

Exempel

Förutsättningar för nedanstående räkneexempel: En tjänsteman har en månadslön om 28 000 kr och arbetar 40 timmar per vecka.

1. Uträkning av sjukavdrag

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

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

$$100 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52 \times 40} = 161,54 \text{ kr / timme i löneavdrag}$$

2. Uträkning av sjuklön

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

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

$$80 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52 \times 40} = 129,23 \text{ kr per timme i sjuklön}$$

3. Uträkning av karensavdrag

Karensavdrag beräknas på följande sätt.

Genomsnittlig sjuklön per vecka

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

$$80 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52} = 5\,169,23 \text{ kr i genomsnittlig sjuklön per vecka}$$

Karensavdrag är 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

$$20 \% \times 5\,169,23 = 1\,033,85 \text{ kr i karensavdrag}$$

Karensavdraget kan inte vara större än den sjuklön som skulle ha utbetalats. I sådana fall utgår ingen sjuklön.

Räkneexempel 1

Tjänstemannen går hem efter lunch och är sjuk resterande fyra timmar av dagen. Tjänstemannen är åter i arbete nästkommande arbetsdag. Vilket sjukavdrag ska arbetsgivaren göra?

Eftersom tjänstemannen är sjuk de resterande fyra timmarna på arbetsdagen ska ett sjukavdrag om fyra timmar göras.

$$4 \times 100 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52 \times 40} = 646,15 \text{ kr i sjukavdrag}$$

Om karensavdraget överstiger det sjukavdrag som ska göras på grund av sjukfrånvaron innebär detta att det inte ska utgå någon sjuklön. Sjukfrånvaron kan nämligen inte leda till att det uppstår en skuld för tjänstemannen i förhållande till arbetsgivaren.

Karensavdraget är enligt ovan givna förutsättningar 1 033,85 kr och överstiger alltså sjukavdraget om 646,15 kr. Det utgår därmed inte någon sjuklön eftersom karensavdraget överstiger det löneavdrag som ska göras på grund av sjukfrånvaron.

Räkneexempel 2

Tjänstemannen går hem efter lunch och är sjuk resterande fyra timmar av dagen. Tjänstemannen är fortsatt sjuk i ytterligare fyra dagar. Hur beräknas sjukavdraget och sjuklönen?

Ett sjukavdrag ska ske för den sjukfrånvaro om 36 timmar som tjänstemannen haft. Därefter utbetalas sjuklön för 36 timmar minus ett karensavdrag om 1 033,85 kr enligt ovan givna förutsättningar.

$$36 \times 100 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52 \times 40} = 5\,815,38 \text{ kr i löneavdrag}$$

$$36 \times 80 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52 \times 40} - 1\,033,85 = 3\,618,46 \text{ kr i sjuklön}$$

Räkneexempel 3

Tjänstemannen sjukanmäler sig vid arbetspassets början den 1 november och är sedan sjuk till den 30 november. Hur beräknas sjukavdraget och sjuklönen?

Sjukfrånvaron under perioden den 1 november till den 14 november

Frånvaron utgör 80 timmar. Ett sjukavdrag om 80 timmar ska därmed göras.

$$80 \times 100 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52 \times 40} = 12\,923,08 \text{ kr i sjukavdrag}$$

Arbetsgivaren ska därefter beräkna sjuklönen. Enligt förutsättningarna ovan utgör karensavdraget 1 033,85 kr. Sjuklönen beräknas enligt följande.

$$80 \times 80 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{52 \times 40} - 1\,033,85 = 9\,304,61 \text{ kr i sjuklön}$$

Sjukfrånvaron under perioden den 15 november till den 30 november (dag 15-)

Frånvaron utgör 16 kalenderdagar. För varje sjukdag, även arbetsfria vardagar samt söndagar och helgdagar, ska arbetsgivaren göra ett sjukavdrag per dag enligt följande.

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

$$16 \times 90 \% \times \frac{28\,000 \times 12}{365} = 13\,255,89 \text{ kr i sjukavdrag}$$

Beräkning av sjuklön för perioden den 1 november till den 30 november

Månadslön	28 000,00 kr
Sjukavdrag	-26 178,97 kr (12 923,08 + 13 255,89)
Sjuklön	9 304,61 kr

Sjuklönen för november månad blir

$$28\,000 - 26\,178,97 + 9\,304,61 = 11\,125,64 \text{ kr i sjuklön}$$

Utöver sjuklönen om 11 125,64 kr erhåller tjänstemannen från och med dag 15 sjukpenning från Försäkringskassan.

Hög sjukfrånvaro, - Punkt 5.4.1 Anmärkning 2

Allmänt högriskskydd

Det allmänna högriskskyddet innebär att arbetsgivaren endast ska göra tio stycken karensavdrag under en period om tolv månader. Om tjänstemannen haft tio karensavdrag under en löpande tolv månadersperiod görs inget ytterligare karensavdrag. Arbetsgivaren ska i stället betala sjuklön redan från den första frånvarodagen.

Särskilt högriskskydd

För anställda med förutsägbar hög sjukfrånvaro kan Försäkringskassan besluta om så kallat särskilt högriskskydd. Även arbetssökande kan ansöka om och beviljas särskilt högkostnadsskydd med syftet att anställningsbarheten ska öka. För att Försäkringskassan ska kunna besluta om detta fordras att tjänstemannen av medicinska skäl bedöms ha en omfattande sjukfrånvaro. Syftet med detta skydd är att underlätta situationen på arbetsmarknaden för personer med hög sjukfrånvaro. Skyddet innebär att arbetsgivarens kostnader för sjuklön och lagstadgade arbetsgivaravgifter ersätts av Försäkringskassan.

Det är tjänstemannen som ansöker om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Arbetsgivaren betalar sjuklön, det vill säga gör sjukavdrag enligt nedan och ansöker om ersättning för sjuklönkostnaderna (sjuklön inklusive arbetsgivaravgifter) från Försäkringskassan i efterhand. Arbetsgivaren ska därför inte göra något karensavdrag i dessa fall.

Särskilt högriskskydd kan sökas i följande fall.

Omfattande korttidsfrånvaro – Arbetstagaren har en sjukdom som kan antas medföra ett större antal sjukperioder under en tolv månaders period. Om ansökan beviljas av Försäkringskassan ska arbetsgivaren betala sjuklön redan från första dagen som tjänstemannen är frånvarande på grund av sjukdom. I detta fall ska arbetsgivaren inte göra något karensavdrag.

Längre sjukperioder – Tjänstemannen har en sjukdom som kan antas medföra en eller flera längre sjukperioder (mer än 14 dagar) under en tolv månaders period. Observera att arbetsgivaren i detta fall ska göra ett karensavdrag i enlighet med ovanstående beräkningsregel.

Organdonation e.d. – Om en tjänsteman genomgår en donation av biologiskt material eller genomgår förberedelser inför en sådan ska arbetsgivaren utge sjuklön från och med den första frånvarodagen. Det innebär alltså att arbetsgivaren inte ska göra något karensavdrag.

Kollektivavtalad beräkning av sjuklön och sjuklöneavdrag – Enligt sjuklönelagen är det möjligt för de centrala parterna att träffa överenskommelse om den närmare beräkningen av sjuklön. En sådan överenskommelse har träffats i kollektivavtalet.

En tjänsteman har därför inte rätt till sjuklön som grundas på andra lönedelar eller anställningsvillkor än de som uttryckligen finns angivna i kollektivavtalets sjuklöner regler.

Särskilt om rörliga lönedelar vid beräkning av sjukavdrag

Vad som ingår i månadslönen om tjänstemannen har rörliga lönedelar, se kommentaren till punkten 10:2.

Sjukdom under semester

Vid sjukdom under semester betalas ingen sjuklön.

Rätt till sjuklön föreligger dock om tjänstemannen begär s.k. ”ersättningssemester” och då för de dagar tjänstemannen begärt ersättningssemester. Denna period är då att betrakta som en sjukperiod.

Enligt bestämmelserna i 15 § semesterlagen finns möjlighet att vid sjukdom under semester begära ersättningssemester för delar av eller för hela sjukperioden. Det är den anställde som avgör om sjukdom medfört att den anställde anser sig inte fått tillräcklig rekreation och vill använda sig av denna möjlighet.

En förutsättning för detta är att tjänstemannen omedelbart under semestern eller senast första arbetsdagen därefter begär ersättningssemester för en eller flera sjukdagar. Skulle tjänstemannen begära ersättningssemester senare har tjänstemannen inte rätt till sådan. Ersättningssemester kan inte begäras vid sjukdom del av dag till exempel vid halv sjukskrivning.

Arbetsgivaren är enligt semesterlagens tvingande regler skyldig att lägga ut ersättningssemestern under den resterande delen av semesteråret, även om tjänstemannen senare eventuellt inte längre vill ha sin ersättningssemester. Ersättningssemestern går inte heller att spara till ett senare semesterår. Vid oenighet om när under kvarvarande semesterår ersättningssemestern ska förläggas bestämmer arbetsgivaren detta ensidigt.

Arbetsgivaren kan välja att hantera sjuklönen och semesterlönen på olika sätt. Arbetsgivaren kan exempelvis göra löneavdrag för redan utbetald semesterlön under sjukperioden och betala sjuklön eller låta tjänstemannen behålla redan utbetald semesterlön och istället betala ut sjuklönen när ersättningssemestern läggs ut.

Arbetsgivaren väljer det sätt denne av praktiska och andra skäl finner lämpligt.

Om tjänstemannen insjuknar under semestern utan att begära ersättningssemester och sjukdomen fortsätter den första arbetsdagen efter semestern utgör denna dag den första dagen i en sjuklöneperiod och arbetsgivaren ska göra ett karensavdrag.

Även för obetald semesterledighet kan den anställde begära ersättningssemester. I det fallet ska arbetsgivaren inte betala någon sjuklön eftersom tjänstemannen inte gör någon inkomstförlust vid sjukdom under obetald semester.

Sjukdom vid semester utomlands

Om tjänstemannen vid sjukdom under utlandssemester begär ersättningssemester enligt reglerna som beskrivs ovan har tjänstemannen rätt till sjuklön på samma sätt som i Sverige.

Frågan om rätt till sjukpenning i dessa situationer hanteras av Försäkringskassan.

Om Försäkringskassan inte betalar sjukpenning görs fr.o.m. den 15:e kalenderdagen tjänstledighetsavdrag enligt punkten 11:2 istället för sjukavdrag.

Kompensationsledighet eller betald ledighet vid sjukdom

Om kompensationsledighet för övertidsarbete utlagts och tjänstemannen blir sjuk under sådan tid gäller följande.

Eftersom den tiden inte skulle ha utgjort arbetad tid, även om tjänstemannen varit frisk, och den anställde inte gör någon inkomstförlust för tiden ifråga, föreligger inte någon rätt till sjuklön. Någon rätt att vid sjukdom under kompensationsledighet vara ledig motsvarande tid vid annat tillfälle, såsom vid begäran om ersättningssemester då sjukdom inträffar under semester, finns inte.

Kompensationsledigheten förbrukas såsom tidigare överenskommits. Arbetsgivaren betalar lön på vanligt sätt för denna tid. För den tid under ordinarie arbetstid, som tjänstemannen faktiskt skulle ha arbetat betalas sjuklön på vanligt sätt.

Sjukdom vid tjänstledighet, fackligt arbete m.m.

Vid sjukdom under studieledighet, obetald ledighet för fackliga uppdrag, föräldraledighet eller annan tjänstledighet föreligger inte någon rätt till sjuklön, eftersom ledigheten är obetald. Betald frånvaro för fackligt arbete jämföras med arbetad tid, varför sjuklön ska betalas vid sjukfrånvaro under sådan tid.

Exempel

En tjänsteman är tjänstledig en vecka och blir sjuk några dagar mitt i veckan. Tjänstemannen skulle således inte ha arbetat sjukdagarna även om denne inte blivit sjuk. Tjänstledighetsavdrag görs för hela veckan och tjänstemannen har inte rätt till sjuklön.

Sjukdom vid studieledighet om högst en vecka

I domen 1995 nr 51 fastslår Arbetsdomstolen att en arbetstagare, som blir sjuk under studieledighet om högst en vecka, enligt studieledighetslagen har rätt att utan begränsning återgå i arbete. Arbetstagaren har i det fallet rätt till sjuklön enligt gällande villkor för tid efter sjukanmälan. Sjukanmälan får betraktas som en begäran om att omedelbart återgå i arbete.

Sjukdom och vård av barn

Sjuklön ska inte betalas för den tid som den anställde får tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan. Om tjänstemannen under en pågående sjukperiod anmäler vård av sjukt barn avbryts sjukperioden. Om tjänstemannen fortsätter att vara sjukfrånvarande efter den tillfälliga vårdnaden av barn räknas detta normalt som en ny sjukperiod. I det fall tiden för tillfällig vård av barn är kortare än fem kalenderdagar innebär dock detta ett återinsjuknande och en fortsättning på den tidigare sjukperioden.

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.

Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

Från och med den 15:e kalenderdagen betalar Försäkringskassan sjukpenning och arbetsgivaren betalar 10 procent i sjuklön. Avtalet innehåller en formel för det sjukavdrag om 90 procent som arbetsgivaren ska göra. Sjuklönen vid hel sjukskrivning är ca 10 procent av månadslönen och för lönedelar över 10 prisbasbelopp blir sjuklönen ca 90 procent av ifrågavarande lönedelar.

Vid **delsjukskrivning** (till exempel 25, 50 eller 75 procent) görs sjukavdrag enligt formeln men i proportion till sjukskrivningsgraden (det vill säga 25, 50 resp. 75 procent i formeln).

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 personskadeskydd, 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 självförvållad, 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 sjukpen-
sion – se 5:3, undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa sam-
ordningsregler – 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.

Reglerna i punkten 5:5 reglerar samordning med olika former av försäkringar och sjuklön från arbetsgivaren.

Rätten till arbetsskadesjukpenning upphörde i huvudsak fr.o.m. den 1 juli 1993. Detta innebär att den som är sjukförsäkrad enligt Socialförsäkringsbalken och till följd av arbetsskada fått sin arbetsförmåga nedsatt med minst en fjärdedel, under sjukdomstiden får sjuklön från arbetsgivaren enligt avtalet och ersättning från Försäkringskassan.

Rehabiliteringspenningen är 77,6 procent av SGI. Under den sjukdomsrelaterade frånvarotiden innebär detta att arbetsgivaren kompletterar rehabiliteringspenningen/sjukpenningen med sjuklön. Det är därför viktigt att sjukanmälan

görs både till arbetsgivaren och Försäkringskassan även under pågående rehabiliteringsperiod.

I punkten 5:6 har anpassning gjorts till sjuklönelagen. Inskränkningarna gäller inte för de 14 första sjukdagarna i varje sjukperiod. I övrigt anger momentet de inskränkningar i tjänstemannens rätt till sjuklön som gjorts.

5:7:3

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

En tjänsteman med varaktig och helt nedsatt arbetsförmåga kan enligt socialförsäkringsbalken få hel sjukersättning. Tjänstemannen anses då inte kunna utföra arbete och anställningen kan därför avslutas. En arbetsgivare som vill att en anställning ska avslutas i samband med att tjänstemannen fått rätt till hel sjukersättning, ska ge tjänstemannen skriftligt besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Detta följer av 4 b § LAS.

En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna agera i enlighet med 4 b § LAS är att arbetsgivaren får kännedom om beslutet. Kollektivavtalet innehåller därför en regel av ordningskaraktär, som innebär att tjänstemannen ska informera arbetsgivaren när ett beslut om hel sjukersättning har fattats. Detta ska ske genom att beslutet överlämnas till arbetsgivaren.

Av det inlämnande beslutet är det tillräckligt att det framgår vilket beslut som fattats, från och med vilket datum som hel sjukersättning beviljats samt vem beslutet rör. Tjänstemannen bör således inge ett ”maskat” beslut till arbetsgivaren där känsliga personuppgifter strukits, exempelvis motiveringen av beslutet och andra uppgifter om tjänstemannens hälsotillstånd. Arbetsgivaren bör också säkerställa att beslutet inte innehåller fler personuppgifter än som är nödvändiga för att kunna fatta beslut i enlighet med bestämmelsen i 4 b § LAS.

Enligt gällande rättspraxis är det först när det föreligger ett lagakraftvunnet beslut som arbetsgivaren kan avsluta anställningen genom förfarandet i 4 b § LAS. Arbetsgivaren behöver således säkerställa att beslutet vunnit laga kraft innan anställningen avslutas.

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 49 000 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 $10 \times$ 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.

6:3 Undantag

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

6:4 Föräldralön för del av månad

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

Föräldralön betalas enligt kollektivavtalets bestämmelser om inte de lokala parterna enas om annat. Det är alltså möjligt för företag och lokal tjänstemannapart att komma överens om andra regler för föräldralön.

Tjänstemän har under vissa förutsättningar rätt till föräldralön under högst sex månader vid tjänstledighet på grund av graviditet eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av adoptivbarn. Endast tjänstledighet innan barnet fyller 18 månader respektive inom 18 månader från adoption eller mottagandet ger rätt till föräldralön. För att tjänstemannen ska ha rätt till föräldralön fordras dessutom att tjänstemannen har varit anställd under minst ett år i följd.

Föräldralön betalas löpande under en sammanhängande ledighetsperiod och längst sex månader. (Längst två månader om tjänstemannen vid ledighetens början har varit anställd i ett men inte två år i följd.) Föräldralön betalas endast för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstemannen vill dela upp föräldraledigheten kan tjänstemannen välja under vilken period föräldralön ska utbetalas. Tjänstemannen måste då anmäla under vilken ledighetsperiod tjänstemannen vill ta ut föräldralön.

De centrala parterna är överens om att föräldralön enligt ovan kan betalas även vid tillfällen då högst tio dagar med tillfällig föräldrapenning tagits ut i samband med barns födelse. Parterna är även överens om att sådan tid inte utgör en del av en sådan sammanhängande ledighetsperiod som berörs i punkten 6:1 andra stycket.

Föräldralön betalas inte för längre period än tjänstemannen faktiskt är tjänstledig av de orsaker som anges ovan.

Oavsett om det är fråga om hel- eller delföräldraledighet gäller begränsningen två respektive sex månader för rätten till föräldralön. Exempelvis ger halv föräldraledighet under sex månader halv föräldralön i sex månader. Detta gäller oavsett om ledigheten förläggs som halva dagar eller intermittent till exempel som hel ledighet varannan vecka.

Flerbarnsfödelse påverkar inte föräldralönens storlek.

Föräldralönen vid hel föräldraledighet är ca 10 procent av månadslönen och för lönedelar över "föräldrapenningtaget" ($10 \times \text{prisbasbeloppet}/12$) blir föräldralönen ca 90 procent.

Om tjänstemannen har varit anställd i ett men inte två år i följd betalas föräldralön under högst två månader. Om tjänstemannen har varit anställd i två år i följd eller mer betalas föräldralön under sex månader vid ordinarie löneutbetalningstillfälle.

Föräldralönen per månad beräknas genom att avdrag görs på månadslönen enligt formlerna i avtalet.

6:5 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.

Vid sjukdom hos barnet eller hos barnets ordinarie vårdare kräver Försäkringskassan läkarintyg från och med åttonde dagen. Arbetsgivaren kan på samma sätt som vid tjänstemannens egen sjukdom begära att tjänstemannen ska styrka sin frånvaro.

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning har tjänstemannen inte rätt till någon lön, som vid egen sjukdom, utan avdrag görs för varje frånvarotimme enligt avdragsformeln i avtalet.

7 Övertidskompensation

Särskild övertidskompensation för deltidsanställda

Parterna har träffat en överenskommelse om att bestämmelserna om ersättning för överskjutande timmar vid deltidsanställning (så kallad mertidsersättning) ska utgå från och med den 1 april 2025. Därmed finns begreppet ”överskjutande tid för deltidsanställda (mertid)” inte längre kvar i kollektivavtalet. Detta innebär att från och med den 1 april 2025 erhåller en tjänsteman som är anställd på deltid och som arbetar utöver sin ordinarie arbetstid, övertidsersättning enligt bestämmelserna i detta avsnitt.

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 arbetstidsmätt. 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.

Särskild övertidskompensation för deltidanställda

Från och med den 1 april 2025 får en deltidanställd tjänsteman som arbetar utöver sin ordinarie arbetstid övertidsersättning enligt punkten 7:3. Det innebär att reglerna om så kallad mertidsersättning inte finns kvar i kollektivavtalet. För att övertidsersättning ska utgå måste dock förutsättningarna i punkten 7:2 vara uppfyllda.

Tidigare gällde att en tjänsteman som arbetade deltid fick en högre ersättning motsvarande övertidsersättning för arbete som utfördes utöver ordinarie arbetstid för dagtidsarbetande tjänsteman på företaget. Eftersom mertidsersättningsreglerna har utgått ur avtalet får deltidanställd tjänsteman numera övertidskompensation när de arbetar utöver sitt ordinarie arbetstidsmätt enligt kollektivavtalets bestämmelser.

Anmärkning gällande individuell överenskommelse om övertidsavlösen

Anmärkningen har kompletterats med ett förtydligande om att en individuell överenskommelse om att ersätta särskild övertidskompensation med högre lön och/eller fler semesterdagar inte innebär att arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmätt. Förtydligandet innebär inte en begränsning av arbetsgivarens möjlighet att beordra övertidsarbete enligt punkten 3 i arbetstidsavtalet.

Anmärkningen gäller inte för tjänstemän som även har avtalat bort punkterna 2–4 i arbetstidsavtalet. Mer om detta finns att läsa under punkten 1:3 i Arbets-tidsavtalet.

I arbetstidsavtalet för tjänstemän återfinns definitioner, förläggningsregler och vissa andra regler rörande övertid. För förståelsen av hur reglerna i punkten 7

är att tillämpa är det ibland alltså nödvändigt att läsa dessa regler tillsammans med reglerna i arbetstidsavtalet, som de alltså är intimt sammanknippade med.

Grundregeln är att alla tjänstemän har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete. En tjänsteman och arbetsgivaren kan dock komma överens om att tjänstemannen får ekonomisk ersättning och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester istället för övertidsersättning.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet beträffande arbetstidens förläggning. I dessa fall är det alltså befattningens krav som är styrande för om övertidsavlösning kan eller ska ske. Härutöver kan även för övriga tjänstemän sådana överenskommelser träffas, om särskilda skäl föreligger.

Att generellt träffa avtal om övertidsavlösning för samtliga tjänstemän vid arbetsplatsen, utan hänsyn till befattningens krav eller särskilda skäl, är således inte förenligt med avtalet.

Okontrollerbar arbetstid och frihet i arbetstidens förläggning som skäl för överenskommelser

Det är relativt självklart vad som avses med uttrycket ”tjänstemän i chefsställning”. Bedömningen av begreppen ”okontrollerbar arbetstid” eller ”frihet beträffande arbetstidens förläggning” kan vara något svårare.

I anmärkningen tydliggörs att frågan om tjänstemannen har okontrollerbar arbetstid ska avgöras utifrån en bedömning av om arbetsgivaren kan registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt. Det handlar inte om huruvida tjänstemannen kan registrera sin egen arbetstid utan om huruvida arbetsgivaren kan registrera och utöva den kontroll av arbetstiden som är berättigad, det vill säga arbetsgivaren ska inte vara hänvisad till att ta tjänstemannens uppgifter för goda.

Med dagens teknik är det möjligt att ständigt övervaka och kontrollera en arbetstagare även utanför arbetsgivarens lokaler. Uttrycket okontrollerbar kan alltså leda tanken fel så att man tror att arbetstiden även med dagens teknik ska vara omöjlig att kontrollera.

Den bedömning som ska göras avser istället om det ur olika perspektiv är rimligt att arbetsgivaren utövar en strikt kontroll över vad tjänstemannen gör och när. Att arbetsgivaren med tekniska hjälpmedel utövar en sådan strikt kontroll när tjänstemannen i betydande omfattning utför arbete utanför arbetsgivarens lokaler, till exempel från hemmet, är många gånger inte rimligt, varken ur tjänstemannens eller arbetsgivarens utgångspunkt. Då arbetsgivaren inte använder

tekniska lösningar i syfte att i arbetstidshänseende kontrollera tjänstemannens arbetstid utanför arbetsgivarens lokaler är det därför möjligt att träffa överenskommelse av nu aktuellt slag.

Det sannolikt vanligaste fallet när överenskommelser träffas om att rätt till särskild övertidskompensation inte föreligger, är då tjänstemannen har frihet i arbetstidens förläggning. I talspråk används ofta uttrycksättet att tjänstemannen har oreglerad arbetstid och att det som mäts är arbetsresultatet. Bedömningen av om det är motiverat att träffa en överenskommelse om att rätt till särskild övertidskompensation inte föreligger, ska göras med utgångspunkt från om tjänstemannen i realiteten har möjligheter att i rimlig utsträckning förlägga sin arbetstid efter eget val. Arbetet ska vara anordnat så att tjänstemannen har reella möjligheter att förlägga sin arbetstid, till exempel genom att börja senare eller sluta tidigare eller att arbeta längre vissa dagar och kortare andra dagar. Det är självklart att det föreligger skillnader i vilken utsträckning denna frihet i förläggningen kan realiseras från tjänst till tjänst och, avseende en och samma tjänst, över tid. Som helhet får dock tjänstemannens frihet i förläggningen av arbetstiden sett över tid inte vara obetydlig eller illusorisk. Att en tjänsteman har frihet i arbetstidens förläggning betyder naturligtvis inte att arbetsgivarens beordringsrätt är inskränkt. Arbetsgivaren kan således bestämma att tjänstemannen ska vara på arbetsplatsen en viss tid och utföra arbete.

Rätten till högre lön och/eller längre semester uppstår inte spontant, utan förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

En överenskommelse om undantag från rätten till särskild övertidskompensation gäller för ett semesterår, om inget annat överenskoms. Det står således parterna fritt att träffa en överenskommelse om undantag från rätten till särskild övertidskompensation som gäller exempelvis under den tid tjänstemannen innehar viss tjänst eller tillsvidare. Sedan länge tillämpas även den praktiska hanteringen att en överenskommelse som initialt kan ha träffats för ett semesterår förnyas med ett semesterår i taget, om inte någon av parterna ger tillkänna att den önskar att överenskommelsen ska upphöra vid utgången av innevarande semesterår.

En överenskommelse om undantag från rätten till särskild övertidskompensation är, oavsett dess närmare utformning, ömsesidigt uppsägningsbar. I situationen där en överenskommelse av detta slag träffas mindre än ett halvår före semesterårets slut kan det dock enligt parternas gemensamma uppfattning vara lämpligt att avtala om att överenskommelsen kan sägas upp först från och med det därpå efterföljande semesteråret.

Om en överenskommelse om att tjänstemannen inte har rätt till övertidskompensation upphör har tjänstemannen givetvis inte längre rätt till de lönetillägg och/eller extra semesterdagar som tjänstemannen haft under överenskommelsens giltighetstid. Det är inte ovanligt att det uppkommer oenighet om lönetilläggets storlek. Det är därför viktigt att överenskommelsen är tydlig också på den här punkten. Eftersom överenskommelser av det här slaget ibland varar under lång tid är det lämpligt att lönetillägget anges som en procentsats på aktuell månadslön. Ett lönetillägg uttryckt i kronor kan nämligen med tiden bli missvisande.

Undantag från arbetstidsavtalets bestämmelser

I de fall arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej ska utgå utan i stället kompenseras på annat sätt kan arbetsgivare och tjänsteman även komma överens om att tjänstemannen ska vara undantagen från arbetstidsavtalets bestämmelser i punkterna 2–4.

Det krävs nämligen en uttrycklig överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från arbetstidsavtalets bestämmelser i punkterna 2–4. Enbart en överenskommelse om undantag från rätt till särskild övertidsersättning enligt punkten 7 i kollektivavtalet påverkar inte tillämpningen av arbetstidsavtalet.

En överenskommelse om övertidskompensation kan också reglera vad som ska gälla beträffande restidsersättning, kollektivavtalet punkten 8.

Det kan också finnas anledning för parterna att ta ställning till om tjänstemannen ska undantas från reglerna om ersättning vid beredskapstjänst. Överenskommelse om sådant undantag kan dock endast avse tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning betalas i annan ordning.

Nedan följer exempel på hur överenskommelser i dessa frågor kan utformas.

Exempelöverenskommelse avseende undantag från arbetstidsavtalets bestämmelser i punkt 2-4, undantag från rätten till särskild övertidskompensation och undantag från restidsersättning

ÖVERENSKOMMELSE
Mellan (Arbetsgivarens namn)
och (Arbetstagarens namn)

1. Parterna är ense om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå till NN. Övertidsarbetet ersätts i stället genom att NN

Alt. 1

erhåller fem (alt. tre) semesterdagar utöver lagstadgad semester och lönetillägg om x procent av månadslönen.

Alt. 2

erhåller fem (alt. tre) semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Alt. 3

erhåller lönetillägg om x procent av månadslönen.

2. Parterna är ense om att NN skall vara undantagen från punkt 2-4 i Avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän.
3. Parterna är ense om att NN inte är berättigad till restidsersättning enligt punkt 8:2-8:3 i Avtalet om allmänna anställningsvillkor.
4. Denna överenskommelse gäller från och med semesteråret 20xx och tills vidare.

Överenskommelsen gäller med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om överenskommelsen sägs upp kortare tid än två månader innan närmast påföljande semesterår, upphör dock inte överenskommelsen att gälla förrän vid det påföljande semesterårets slut.

Vid återgång till särskild övertidskompensation och/eller restidsersättning ska lön och semesterdagar korrigeras i motsvarande grad.

Ort

Datum

Arbetsgivarens underskrift

Arbetstagarens underskrift

Exempelöverenskommelse avseende undantag från rätten till särskild övertidskompensation och undantag från restidsersättning

ÖVERENSKOMMELSE
Mellan (Arbetsgivarens namn)
och (Arbetstagarens namn)

1. Parterna är ense om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå till NN. Övertidsarbetet ersätts i stället genom att NN

Alt. 1

erhåller fem (alt. tre) semesterdagar utöver lagstadgad semester och lönetillägg om x procent av månadslönen.

Alt. 2

erhåller fem (alt. tre) semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Alt. 3

erhåller lönetillägg om x procent av månadslönen.

2. Parterna är ense om att NN inte är berättigad till restidsersättning enligt p 8:2-8:3 i Avtalet om allmänna anställningsvillkor.
3. Denna överenskommelse gäller från och med semesteråret 20xx. och tills vidare.

Överenskommelsen gäller med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om överenskommelsen sägs upp kortare tid än två månader innan närmast påföljande semesterår, upphör dock inte överenskommelsen att gälla förrän vid det påföljande semesterårets slut.

Vid återgång till särskild övertidskompensation och/eller restidsersättning ska lön och semesterdagar korrigeras i motsvarande grad.

Ort

Datum

Arbetsgivarens underskrift

Arbetstagarens underskrift

Underrättelse till tjänstemannaklubb

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.

Med tjänstemannaklubb avses i detta sammanhang klubb i någon av de avtalslutande förbunden, inte PTK-L.

Bestämmelsen, som är av ordningskaraktär, innebär att arbetsgivaren är skyldig att underrätta berörd tjänstemannaklubb om överenskommelse med tjänsteman enligt något av de båda föregående momenten. Något formkrav finns inte men underrättelsen bör ske skriftligen. Det räcker att underrätta att överenskommelse träffats men om tjänstemannaklubben särskilt begär det ska arbetsgivaren redovisa orsaken till att överenskommelsen träffats. Innehållet i överenskommelsen behöver inte redovisas.

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.

Vad som utgör ersättningsgillt övertidsarbete

Arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet per dag vid heltid räknas som övertidsarbete. Ordet "dag" är liktydigt med kalenderdygn. Observera att en särskild betalningsregel avseende överskjutande timmar vid deltid gäller för deltidsanställda (se 7:4).

En förskjutning av arbetstidens förläggning utan ökning av antalet arbetstimmar per dag medför således inte att det är övertidsarbete. Arbetstidsmåttet är antalet arbetstimmar.

Övertid uppstår därför inte om en tjänsteman, som varit frånvarande från arbetet till exempel två timmar en dag, samma dag arbetar in dessa två timmar efter kontorstid.

Om tjänstemannen däremot varit frånvarande på grund av exempelvis permission eller haft kompensationsledighet för tidigare utfört övertidsarbete ska emellertid övertidsberäkningen påbörjas när den ordinarie arbetstiden slutar för dagen. Frånvaro av nu angivna anledningar inräknas således i dagarbets-tidsmättet.

En grundläggande förutsättning för att övertidsarbete ska anses ha utförts är att arbetet har beordrats eller i efterhand har godkänts som övertidsarbete. Det räcker inte att det i efterhand konstateras att arbete utförts. Frånvaro en viss dag ger inte arbetsgivaren rätt till motsvarande uttag av tid en annan dag utan att övertid uppstår. Skulle däremot tjänstemannen begära och få ledigt mot att tjänstemannen arbetar in tiden en annan dag, ska inarbetningen inte räknas som övertidsarbete. Då är det inte fråga om beordrat övertidsarbete utan om en överenskommelse om tillfällig förändring av den ordinarie arbetstidens förläggning.

7:2:2

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

Övertidsbetalning utgår endast för fullgjorda halvtimmar, beräknade för varje kalenderdygn för sig. Om således det ordinarie arbetstidsmättet viss dag är 8 timmar och arbetet efter beordring av övertidsarbete uppgår till 9 timmar 15 minuter, utgår övertidsbetalning för 1 timme.

Övertidsarbete som inte följer direkt efter ordinarie arbetstid

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.

Bestämmelsen om minimiersättning vid övertidsarbete som tjänstemannen beordrats att utföra utan direkt samband med sin ordinarie arbetstid gäller även i de fall övertidsarbetet pågått kortare tid än en halvtimme. Notera att bestäm-

melsen inte är tillämplig för övertidsarbete som godkänts i efterhand eller om arbetstagaren blivit beordrad att utföra övertidsarbete i direkt anslutning till sin ordinarie arbetstid, men begär och beviljas att utföra övertidsarbetet något senare, så att det av denna anledning uppstår en lucka mellan den ordinarie arbetstiden och övertidsarbetet. Skälet är att arbetsgivaren i det här fallet inte har beordrat att övertidsarbetet ska utföras åtskilt från den ordinarie arbetstiden. (Jämför i detta avseende andra stycket i anmärkningen till punkten 2:3:3 arbetstidsavtalet.)

Avräkning från tillgängligt övertidsutrymme enligt arbetstidsavtalet ska göras med faktiskt arbetad tid – dock endast fulla halvtimmar – även om ersättning utgått för längre tid enligt denna punkt. Tretimmarsregeln i denna punkt är endast en ersättningsregel.

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.

Arbetsgivaren ersätter faktiska reskostnader i samband med sådant övertidsarbete som avses i punkten 7:2:3. Sådana kostnader kan vara till exempel resa med egen bil eller taxikostnader, om allmänna kommunikationer saknas eller är otillräckliga vid tillfället för övertiden. Kostnader för allmänna kommunikationer, då tjänstemannens månadskort eller liknande kan användas, ersätts inte. Arbetsgivaren ersätter endast uppkomna merkostnader.

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 jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidсанställd 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.

Former för övertidskompensation och beräkning av denna

Övertidsarbete ska ersättas i pengar eller ledighet. En förutsättning för kompensation i ledighet är att arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om detta. Avtalsregleringen innebär att det ytterst är arbetsgivaren som avgör när kompensationsledighet kan tas ut.

Kompensation i pengar uträknas på grundval av den kontanta lönen. Värdet av fri lunch och andra naturaförmåner påverkar inte övertidsersättningens storlek.

Med uttrycket "arbetsfria vardagar" i anmärkningen avses lediga eller inarbetade helgdagsaftnar, klämdagar eller liknande. Uttrycket avser således inte arbetsfria vardagar för tjänsteman med intermittent deltidarbete (för arbete som sådan tjänsteman utför under ordinarie dagarbetstid vid företaget på sådan normalt arbetsfri dag utgår övertidsersättning).

Semesterlön är inbakad i övertidsersättningen genom att divisorerna minskats i motsvarande mån.

Övertidsarbetets förläggning		Ersättning i pengar	Ersättning i ledighet
Dag	Tid	Månadslönen dividerad med övertidsdivisor	Kompensations- ledighet. Timmar per övertidstimme
måndag–fredag	06–20	94	1,5
måndag–fredag	20–06	72	2
lördag, söndag, helgdag, midsommar-, jul- och nyårsafton, vardag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen	00–24	72	2

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 tjänstemannen 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 kollektivavtalet och kan alltså inte i sig läggas till grund för någon avgränsande bedömning.

Ersättningsreglerna gäller endast resor inom Sverige

Reglerna om restidsersättning gäller endast tjänsteresa inom Sverige. Detta beror på att kollektivavtalet endast gäller inom landet. Vid tjänsteresa, som börjar i Sverige och fortsätter till utlandet, har tjänsteman därför rätt till restidsersättning enligt kollektivavtalet endast för den del av resan som görs inom landet. När tjänsteman passerar svensk riksgrens upphör rätten enligt kollektivavtalet till restidsersättning. Frågan om eventuell restidsersättning utomlands får behandlas enligt punkten 1:4. Enligt denna bestämmelse ska anställningsvillkoren under en utlandsvistelse regleras genom enskild överenskommelse eller i utlandsresereglemente (se kommentaren till punkten 1:4).

Rätt till restidsersättning

En tjänsteman har rätt till restidsersättning om överenskommelse om annat inte har träffats.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om annan kompensation än restidsersättning. En sådan överenskommelse kan träffas med samtliga tjänstemän, även de som inte är övertidsavlösta. Överenskommelsen bör utformas så att det helt klart framgår att kompensation för restid ingår i eller i annan form har beaktats vid fastställande av tjänstemannens lön. Det är därför lämpligt att kompensationen ligger som ett separat tillägg till den fasta lönen. Det bör vidare framgå att lönen ska korrigeras vid återgång till restidsersättning. På så sätt undviks tvister i framtiden.

Tjänstemän som har en befattning där det ingår mycket tjänsteresor har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om sådan. Skälet till detta är att lönen för befattningen (eller anställningsvillkoren i övrigt) är anpassad till omfattningen av resor. En sådan överenskommelse bör vara skriftlig.

En överenskommelse om att en tjänsteman inte har rätt till övertidsersättning innebär inte i sig att tjänstemannen inte har rätt till reseersättning. För att tjänstemannen ska vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning måste det uttryckligen framgå av en överenskommelse. Det är alltså viktigt att det när det träffas en överenskommelse om att en tjänsteman inte ska ha rätt till övertidskompensation också noga övervägs och görs klart om överenskommelse om att tjänstemannen inte heller ska ha rätt till restidsersättning ska träffas, eftersom det alltså krävs en överenskommelse om det för att rätt till restidsersättning inte ska kvarstå. Detta gäller i synnerhet rörande sådana tjänstemän som också träffar överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från punkterna 2–4 i arbetstidsavtalet. I de fallen är den grundläggande principen att tjänstemannens arbetstid inte mäts och det kan vara svårt att förena detta med reglerna om restidsersättning. I de fall det inte för sådan tjänsteman eller på arbetsplatsen kan fastställas en relevant ordinarie arbetstid blir det synnerligen oklart när rätt till restidsersättning alls skulle föreligga.

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. Tanken bakom denna bestämmelse är att lönen för befattningen (eller anställningsvillkoren i övrigt) är anpassad till omfattningen av resor. I dessa fall har tjänstemannen rätt till restidsersättning endast om särskild överenskommelse har träffats mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. En sådan överenskommelse bör vara dokumenterad.

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.

Med restid avses enbart tid utanför ordinarie arbetstid. Restid som infaller utanför den ordinarie arbetstiden är inte arbetstid och bestämmelserna om ersättning vid förskjuten arbetstid och övertidsersättning gäller inte. Tiden ska därför inte registreras som arbetstid eller förskjuten arbetstid.

Endast fulla halvtimmar ger rätt till ersättning.

Vid bilkörning i tjänsten utanför ordinarie arbetstid utbetalas restidsersättning. I vissa fall kan bilkörning i tjänsten utanför ordinarie arbetstid betraktas som arbete och ersätts då enligt reglerna för arbetad tid. Det gäller vid transporter av utrustning, reservdelar, arbetsmaterial samt vid andra transporter. Det avgörande är om bilkörningen är att betrakta som arbete eller inte. Att ett antal arbetskamrater gemensamt åker i en bil till ett arbetsställe för att där arbeta (samåkning) innebär inte i sig att det är fråga om arbete. Man måste göra en samlad bedömning och det som bestämmer är om bilkörningen på ett avgörande sätt ligger i arbetsgivarens intresse. Så kan exempelvis bli fallet om det inte finns något annat sätt att praktiskt ta sig till ett arbete som är brådskande. Då tjänsteresan med bil utförs för arbetsgivarens räkning utges övertidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid. Om tjänsteresan däremot företas endast för att transportera tjänstemannen själv och lättare utrustning till exempel bärbar dator, mobiltelefon och väska, utges restidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

Regler om ersättning vid tjänsteresor regleras även i bilagan Avtal om ersättning vid tjänsteresor.

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.

Under vardagar kl. 06.00 måndag–kl. 18.00 fredag ersätts all restid med divisor 240. Under veckoslut, kl. 18.00 fredag–kl. 06.00 måndag ersätts all restid med divisor 190.

Under helger, kl. 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl. 06.00 dag efter helgdag, ersätts all restid med divisor 190.

Semesterlön är inräknad i restidsersättningen genom att divisorerna minskats i motsvarande mån, se punkten 4:2.

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.

Bestämmelsen reglerar betalningen för tjänstemän som varit anställda under en del av löneperiod. I sådant fall ska lönen beräknas som en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Dagslön beräknas enligt formeln

den fasta kontanta månadslönen x 12

365

Begreppen "dagslön" och "månadslön" är här desamma som i p 10.

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 överenskomelse 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

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

Allmänt om rörlig lön

När rörliga lönedelar tillämpas är det viktigt att tjänstemannen får kunskap om hur den rörliga lönen kommer att utfalla vid olika typer av frånvaro och ersättningssituationer. Det är ett ömsesidigt intresse för parterna att undanröja eventuell osäkerhet om hur regler om ersättningar och avdrag tillämpas i samband med rörliga lönedelar.

Rörliga lönedelar vid beräkning av sjuklöneavdrag m.m.

Enligt sjuklönelagen är det möjligt för de centrala parterna att träffa överenskommelse om den närmare beräkningen av sjuklönen. Det har parterna gjort i 5:4:1 i form av ett sjuklöneavdrag per timme beräknad med månadslönen som grund.

Av 10:2 framgår att med månadslön i detta moment avses fast lön och fasta lönetillägg samt rörliga lönedelar. Det innebär att rörliga lönedelar ska räknas med när avdraget för sjuklön beräknas.

Att på ett rättvisande sätt uppskatta vilken lön som en tjänsteman går miste om vid sjukdom, när delar av lönen är rörlig, kan vara svårt. Principen är att vid rörliga lönedelar ska sjuklönen beräknas endast efter vad som skulle ha utgjort arbetad tid om tjänstemannen arbetat. Parterna är därför överens om att en snittberäkning ska göras (se 10:2). Hur denna snittberäkning mer exakt ska utformas måste avgöras på företaget och utgå från konstruktionen av de rörliga lönedelar som där tillämpas. Det är parternas erfarenhet att denna fråga ofta har beaktats på företagen när rörliga lönedelar införs.

Parternas uppfattning är att beräkningen av genomsnittsinkomsten ofta kan avse föregående 12-månadersperiod. I det fall en sådan beräkningsperiod inte ger en rättvisande bild bör företaget och tjänstemannen träffa överenskommelse om det lönebelopp från vilket sjuklöneavdrag ska göras.

Ett annat sätt att hantera frågan på är att det träffas överenskommelse om det lönebelopp som sjukavdrag ska göras från. Som anges i 10:2 bör det vad gäller tjänstemän som till väsentlig del är avlönade med rörliga lönedelar träffas sådan överenskommelse. Det är inte ovanligt att det avseende tjänstemän med betydande rörliga lönedelar, t.ex. säljare med omfattande försäljningsprovision, redan vid anställningen träffas överenskommelse också om ett beräknat lönebelopp från vilket dylika avdrag görs. Påtalar en tjänsteman att en sådan överenskommelse, med anledning av rörliga lönedelar, skulle behövas bör arbetsgivaren och tjänstemannen söka nå en sådan överenskommelse.

11 Permission, tjänstledighet, annan ledighet

Avsnittet reglerar hur man vid olika former av ledighet från arbetet ska hantera lön och löneavdrag när detta inte reglerats på annat sätt i lag eller avtal.

En grundläggande princip är att lön enbart utgår för utfört arbete. Endast om särskilda betalningsregler finns i lag eller kollektivavtal kan ersättning utgå utan krav på utfört arbete. Sådana särskilda betalningsregler vid ledighet finns i kollektivavtalet vid semester, permission, sjukdom, föräldraledighet och restid. I andra fall får således tjänstemannen ingen ersättning utan arbetsinsats, med mindre än att det av lag eller lokalt kollektivavtal framgår att lön ska utgå i den aktuella situationen. Om en tjänsteman inte kan arbeta på grund av till exempel naturhinder, som snöstorm, ska lön inte utgå (AD 1977:202).

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.

Permission beviljas av arbetsgivaren på ansökan av tjänstemannen. Under permission utges lön.

Tjänstemannen ska beviljas permission för hel eller del av dag när det är fråga om ett plötsligt akut uppkommande sjukdoms- eller olycksfall i familjen eller i samband med nära anhörigs död. Vid arbetsrelaterade skador är det rimligt att permission beviljas för besök hos läkare, kiropraktor, sjukgymnast etc.

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.

När det gäller tjänstledighet som inte följer av lag har tjänstemannen inte någon laglig rätt till sådan tjänstledighet utan det är arbetsgivaren som avgör från fall till fall om ledighet kan beviljas eller inte. För att undvika tvister bör ledighetsansökan alltid vara skriftlig med angivande av orsak och den tidsperiod, första till och med sista dag, för vilken tjänstledigheten söks.

Om tjänstledigheten medges får den enligt avtalet inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen.

Om tjänstledighet beviljats för en viss period finns det inte någon rätt för tjänstemannen att återgå i tjänst under perioden om inte annat följer av lag, till exempel studieledighet eller föräldraledighet. Det krävs att tjänstemannen och arbetsgivaren är överens om att avbryta ledigheten. Det krävs alltså en aktiv åtgärd från tjänstemannens sida för att få överenskommelsen om tjänstledighet att upphöra. Detta gäller även om tjänstemannen blir sjuk under den tid då tjänstledighet beviljats, se Arbetsdomstolen 1994 nr 55.

Bestämmelsen anger hur arbetsgivaren ska göra avdrag på lönen vid tjänstledighet. Båda avdragsbestämmelserna gäller även vid tjänstledighet pga. lag.

Avdrag enligt punkten 11:2 beräknas olika beroende på hur lång tjänstledigheten är. Om flera tjänstledighetsperioder finns under en kalendermånad eller avräkningsperiod beräknas varje period för sig.

Tjänstledighetsavdraget kan aldrig bli större än månadslönen eller lönen för avräkningsperioden. Vid sådan ledighet dras hela lönen för löneperioden av.

12 Uppsägning

Paragrafen reglerar uppsägningstidens längd och vissa andra frågor i samband med uppsägningen då den anställda eller arbetsgivaren vill avsluta en anställning. Vid sidan av punkten 12 gäller tillämpliga bestämmelser i anställningsskyddslagen. Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist gäller även Huvudavtalets kapitel 2 om omställning och kapitel 3 om anställningsskydd samt medbestämmandelagen. Huvudavtalet kommenteras närmare under punkten 12:2.

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

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

I punkten 12:1:1 anges de uppsägningstider som gäller vid uppsägning från tjänstemannens sida. Regleringen utgör en tillåten avvikelse genom kollektivavtal från bestämmelserna i 11 § LAS. Det är även möjligt för arbetsgivaren och tjänstemannen att träffa en individuell överenskommelse om annan uppsägningstid än den som följer av punkten, se förutsättningarna för sådana överenskommelser i punkten 12:3:1 nedan.

Med anställningstid vid företaget avses den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren. Även tidigare anställningar hos arbetsgivaren ska medräknas, oberoende av arbetsuppgifter/befattning, anställningsform, sysselsättningsgrad och eventuell tjänstledighet. Hur anställningstiden beräknas är reglerat i 3 § anställningsskyddslagen. (Se även kommentaren till punkten 12:2:1.)

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.

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 driftsinskränkning. 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 driftsinskränkning 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.

***) Se anmärkningar till 12:2:1.

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, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts 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.

Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

De ovanstående bestämmelserna rörande turordning vid driftsinskränkning och återanställning infördes som en del i ingäendet av Huvudavtalet den 22 juni 2022.

Enligt Huvudavtalet betalar arbetsgivare som är medlemmar i Teknikföretagen avgifter till Trygghetsrådet, som förvaltar och fördelar dessa medel till tjänstemän som sägs upp p.g.a. arbetsbrist. Ersättning lämnas direkt till tjänsteman i form av avgångsersättning (AGE) och indirekt i form av olika typer av omställningsstöd såsom rådgivning, vägledning, köpt utbildning m.m. Som en del i detta system gäller att det åligger de lokala parterna att vid en förestående personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om det vid en sådan värdering framgår att företagets behov inte kan tillgodoses med tillämpning av LAS ska de lokala parterna försöka fastställa turordning med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna kan dessutom komma överens om turordning vid återanställning. Även i sådant fall ska de kriterier som anges i punktens andra till fjärde stycke tillämpas. Avtal om turordning vid återanställning kan träffas helt oberoende av om parterna tidigare i samband med en driftsinskränkning har träffat avtal om turordning vid uppsägning eller inte, (se kommentaren till punkten 2:4).

Avslutas den lokala förhandlingen i oenighet kan endera parten begära central förhandling om turordningen. Även om förhandlingsordningen i och för sig är tillämplig på frågor som omfattas av 12:2 är det parternas uppfattning att frågorna så långt möjligt ska hanteras lokalt.

Det är ofta viktigt att förhandlingen om organisationsförändringen är avslutad och att kvalifikationskraven för varje befattning är fastställda, innan förhandling om turordning inleds. Såväl arbetsgivare som klubb behöver veta vilka krav som ställs i en viss befattning så att de kan göra en seriös bedömning av vilka personer som svarar mot företagets behov i bemanningshänseende och som har tillräckliga kvalifikationer för befattningen.

En överenskommelse om turordning ska alltid vara skriftlig, vilket medför att parterna därmed har träffat ett lokalt kollektivavtal om vilken turordning som ska gälla.

Lokal tjänstemannapart (PTK-L)

Unionen/Sveriges Ingenjörer har möjlighet att enas om en gemensam representation vid företaget i vissa frågor, exempelvis vid arbetsbristförhandlingar.

PTK-L står för PTK lokalt, det vill säga en gemensam facklig organisation för tjänstemännen på arbetsplatsen. Det är de lokala tjänstemannaklubbarna på företaget som avgör om man vill inrätta PTK-L, eller inte. PTK-L utgörs då i normalfallet av Unionens och Sveriges Ingenjörers medlemmar.

PTK-L bildas, tills vidare eller för en specifik uppgift, av de PTK-förbund som har kollektivavtal på en arbetsplats och kan bestå av såväl som klubbar, föreningar och fackliga företrädare med förhandlingsmandat, såsom arbetsplatsombud och ombudsmän. Saknas lokal facklig part på arbetsplatsen kan alltså PTK-L bildas av representanter från tjänstemannaorganisationen. Konsekvensen av att PTK-förbunden har bildat PTK-L och därmed uppträder gemensamt i förhandling med arbetsgivaren är att PTK-L anses vara ”den lokala arbetstagarparten” enligt kollektivavtal och ”den lokala arbetstagarorganisationen” enligt anställningsskyddslagen. Att tjänstemannaförbunden samverkar genom PTK-L innebär att förbunden uppträder som en part i förhållande till arbetsgivaren.

På www.ptk.se finns en skrift ”PTK-L – när facken samverkar på företaget.” Skriften beskriver hur det går till att bilda PTK-L och PTK-L:s betydelse och arbetsuppgifter.

Om det av något skäl inte går att enas om att bilda PTK-L, finns ändå skäl för de PTK-förbund som har kollektivavtal med arbetsgivaren att samförhandla

i frågor som rör arbetsbrist, se riktlinje för samförhandlingar på www.ptk.se. Rätten för arbetstagarparterna att förhandla gemensamt hittas i Utvecklingsavtalet. Om samförhandling inte heller är möjlig, ska företaget kunna träffa överenskommelse med respektive tjänstemannaorganisation för sig.

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 uppsägningdagen 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.

Uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida

I punkten 12:2:1 anges uppsägningstiderna vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Med ”Anställningstid vid företaget” avses alla anställningar, som tjänstemannen har haft i företaget oberoende av arbetsuppgifter/befattning, anställningsform, sysselsättningsgrad och eventuell tjänstledighet. Det är således den sammanlagda anställningstiden vid företaget som avses.

Avtalet hänvisar vidare till 3 § LAS vad gäller beräkningen av anställningstiden. Det betyder att anställningstid hos annat företag får räknas under förutsättning att företagen vid tidpunkten för byte av anställning ingick i samma koncern. Vid en övergång av verksamhet som avses i 6 b § LAS ska även tiden hos det överlåtande företaget räknas med.

Förlängd uppsägningstid i vissa fall

En tjänsteman ska ha uppnått 55 års ålder och vid tidpunkten för uppsägningen ha en sammanhängande anställningstid om tio år. I detta fall får inte olika anställningsperioder räknas samman om det mellan dessa finns tid då personen inte varit anställd.

Enligt reglerna om övergång av verksamhet går anställningsavtalet över från överlåtaren till förvärvaren vid övergången, på så vis att förvärvaren träder i överlåtarens ställe som part i anställningsavtalet. Eftersom det här enligt en tvingande rättsregel sker ett automatiskt byte av arbetsgivarparten och anställningsavtalet enligt rättsregeln i övrigt består oförändrat ska anställningstiden ses som sammanhängande. Vid en uppsägning från det förvärvande företaget ska tjänstemannen alltså, till följd av reglerna om övergång av verksamhet, ha rätt att medräkna den sammanhängande anställningstiden hos det överlåtande företaget.

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 månaders period.

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 månaders period erhållna ersättningen.

Enligt 12 § LAS har arbetstagaren rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete. I punkten 12:2:2 regleras vissa former av svårberäknade lönedelar (tjänstemän med enbart fast lön får fortsatt sin fasta lön även under uppsägningstiden). Hur beräkningen ska göras framgår av avtalstexten.

Ersättningen får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått till tjänstemannen, om denne hade fått behålla sina arbetsuppgifter. En tjänsteman som normalt har provision på försäljningen ska till exempel inte förlora dessa lönedelar under uppsägningstiden.

I detta sammanhang kan även nämnas att om arbetsgivaren arbetsbefriar tjänstemannen under uppsägningstiden och samtidigt tillåter tjänstemannen att under samma tid ta nytt arbete, får arbetsgivaren enligt 13 § LAS räkna av inkomster som tjänstemannen fått i ny anställning. Arbetsgivaren får dessutom under arbetsbefriad uppsägningstid mot uppsägningslön avräkna följande:

- inkomst som tjänstemannen uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning, som tjänstemannen skäligen borde ha godtagit.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att inte göra sådan avräkning.

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.

Individuell överenskommelse om annan uppsägningstid än i kollektivavtalet

Bestämmelsen i punkten 12:3:1 medger arbetsgivaren och tjänstemannen att komma överens om annan uppsägningstid än vad som anges i kollektivavtalet. Överenskommelsen får dock inte innebära att uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida blir kortare än vad som anges i punkten 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.

Regler vid uppnådd pensionsålder

Uppnådd pensionsålder är lika med ”ordinarie pensionsålder” såsom den anges i ITP-planen. Notera att ”ordinarie pensionsålder” kan vara olika och förändras över tid beroende på om tjänstemannen tillhör ITP1 eller ITP2. Därför bör arbetsgivaren vid tillämpningen av dessa bestämmelser alltid undersöka vilken pensionsålder det är som gäller för berörd tjänsteman. Tjänsteman har dock rätt att kvarstå i anställning fram till gällande ålder i 32 § a lagen om anställningsskydd, det vill säga 69 års ålder.

Efter det att tjänstemannen har uppnått sin ordinarie pensionsålder i ITP-planen kan anställningen avslutas på följande sätt.

Uppsägning av tjänsteman som uppnått sin ordinarie pensionsålder i ITP-planen

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått sin ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen avslutas anställningen genom en uppsägning om sakliga skäl föreligger. Det råder då en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. När tjänstemannen uppnår 69 års ålder avslutas anställningen i enlighet med punkten 12:3:3.

Om tjänstemannen anställs i bolaget efter det att han eller hon uppnått sin ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen avslutas anställningen genom en uppsägning om sakliga skäl föreligger. Uppsägningstiderna följer av punkten 12:1:1 och 12:2:1. Uppsägningstiden får dock inte vara längre än tre månader om parterna inte kommit överens om något annat. När tjänstemannen uppnår 69 års ålder avslutas anställningen i enlighet med punkten 12:3:3.

Om arbetsgivaren och tjänstemannen har kommit överens om en längre uppsägningstid än vad som framgår av punkten 12:1:1 och 12:2:1, gäller inte denna uppsägningstid efter det att tjänstemannen fyllt 69 år om det inte tydligt framgår av anställningsavtalet att underrättelseförfarandet i punkten 12:3:3 inte ska tillämpas.

Notera att punkten 12:3:2 tar sikte på enbart uppsägningstiden och inte på uppsägningsgrunderna, det krävs således sakliga skäl för en uppsägning från arbetsgivarens sida, även om uppsägningstiden är kort.

Avslut av anställning när tjänstemannen uppnår 69 års ålder

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår 69 års ålder, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta senast två månader innan anställningen ska upphöra. Anställningen avslutas då vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår 69 års ålder.

Det krävs inte sakliga skäl för att avsluta en anställning enligt punkten 12:3:3. Det föreligger heller inte någon skyldighet för arbetsgivaren att varsla den lokala arbetstagarorganisationen i samband med en underrättelse.

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen missar att underrätta motparten inom angiven tidsfrist löper anställningen på. Det innebär i praktiken att arbetsgivaren eller tjänstemannen kan avsluta anställningen genom ett vanligt uppsägningsförfarande i enlighet med punkten 12:3:2. För arbetsgivarens uppsägning ska då sakliga skäl föreligga. Alternativet är att invänta till dess att tjänstemannen uppnår 69 års ålder. Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan då avsluta anställningen genom en underrättelse i enlighet med punkten 12:3:3 och anställningen avslutas då en månad efter det att underrättelsen överlämnats.

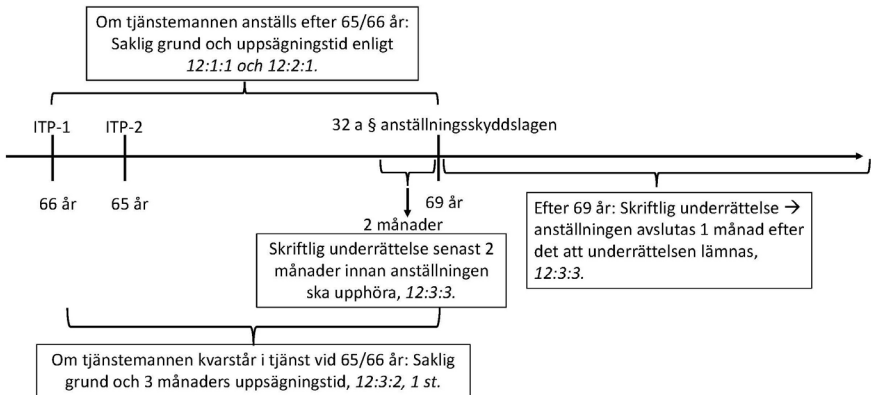
Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att en anställning ska avslutas genom en längre underrättelsetid än en månad. Om så är fallet ska detta tydligt framgå av anställningsavtalet. En förlängd underrättelsetid innebär inte att avslut av anställningen ska likställas med en uppsägning. Det föreligger således inte krav på sakliga skäl eller att arbetsgivaren ska varsla lokal arbetstagarorganisation.

Det ligger både i arbetsgivarens och tjänstemannens intresse att en dialog förs i god tid om tjänstemannens pensionering.

Exempel

En tjänsteman fyller 69 år den 1 mars. Om arbetsgivaren vill avsluta anställningen vid utgången av den månad som tjänstemannen fyller 69 år, det vill säga den 31 mars, ska arbetsgivaren skriftligen underrätta tjänstemannen om detta senast den 31 januari.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemannen före den 31 januari kan arbetsgivaren säga upp anställningen till att upphöra genom att iaktta uppsägningstiderna i punkten 12:2:1. Sakliga skäl krävs då för att anställningen ska upphöra. Detta alternativ bör vara aktuellt då tjänstemannen har en kort uppsägningstid enligt punkten 12:2:1. Arbetsgivaren kan även välja att invänta den 1 mars och då skriftligen underrätta tjänstemannen om avslut. Anställningen upphör då den 1 april.



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.

Tjänstemannen är skyldig att iaktta den uppsägningstid som gäller. Uppsägningstiden kan i enlighet med punkten 12:3:4 endast förkortas genom en överenskommelse med arbetsgivaren.

Skulle en tjänsteman lämna sin anställning utan att iaktta avtalad uppsägnings-tid har arbetsgivaren enligt punkten 12:3:5 rätt till skadestånd för den skada som vållas genom agerandet. Bestämmelsen gäller också om en tjänsteman underlåter att tillträda en avtalad anställning.

Arbetsgivaren har rätt att kräva "lägstbeloppet" (lön under den del av uppsägningstiden som tjänstemannen ej har iakttagit) utan att påvisa någon som helst skada. Beloppet beräknas med tillämpning av avtalets dagslönebegrepp (se punkten 10:2), i den mån den kvarvarande uppsägningstiden inte uppgår till hela månader.

Om arbetsgivaren vill kräva ett större skadestånd än "lägstbeloppet" måste arbetsgivaren kunna visa vari skadan består och dess storlek. "Skada och olägenhet" avser inte enbart den ekonomiska skada som kan påvisas. Tjänstemannen är även skyldig att ersätta arbetsgivaren för den olägenhet som tjänstemannen vållar genom att inte iaktta uppsägningstiden. Bevisbördan åvilar dock arbetsgivaren.

Enligt kvittningslagen får arbetsgivaren i princip inte kvitta skadestånd mot inestående lön och/eller semesterersättning utan särskilt medgivande från tjänstemannen.

Tvungen kvittning, det vill säga kvittning utan tjänstemannens medgivande, kan om förutsättningar enligt kvittningslagen föreligger ske, men endast med den del av inestående belopp (lön och eventuell semesterersättning) som överstiger det s.k. beneficiet. Beneficiet motsvarar det belopp som tjänstemannen – sedan skatt och vissa införselbelopp dragits – har rätt att behålla för sitt eget uppehälle. Innan tvungen kvittning görs, ska arbetsgivaren tillfråga Kronofogden om beneficiets storlek.

När fråga är om skadestånd för icke iakttagen uppsägningstid finns en specialregel i kvittningslagen som ger arbetsgivaren rätt att innehålla hela skadeståndsbeloppet fram till dess arbetsgivaren fått besked från Kronofogden. Notera att beskedet från Kronofogden inte i sig innebär någon bedömning av arbetsgivarens rätt att göra avdraget i fråga.

Tjänstgöringsbetyg

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.

Tjänstemannen har alltid rätt till betyg oavsett anledningen till att anställningen upphör. Betyget ska ge en rättvisande bild av tjänstemannens arbetsuppgifter. Vitsord utfärdas endast om tjänstemannen begär det. Vitsordet ska spegla arbetsgivarens uppfattning om tjänstemannens sätt att utföra arbetet. Om tjänstemannen begär att betyget inte ska innehålla vitsord måste arbetsgivaren acceptera detta.

Observera att tjänstemannen inte måste ha lämnat anställningen för att ha rätt att erhålla tjänstgöringsbetyget, utan det räcker med att uppsägning har skett.

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.

Bestämmelsen har tillkommit med anledning av 6 § semesterlagen, som föreskriver att en arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån arbetstagaren inte redan har fått sådan ledighet i den tidigare anställningen. Av lagens förarbeten framgår att en arbetstagare som har bytt anställning och som begär att få ut semester hos sin nya arbetsgivare, är skyldig att visa hur mycket semesterledighet arbetstagaren har fått ut i den tidigare anställningen.

Med hänsyn bl.a. till möjligheterna att träffa överenskommelser om förskottssemester och om avräkningen av sådan torde bestämmelsen sällan tillämpas i praktiken.

Semester under uppsägningstid

I detta sammanhang kan något även nämnas beträffande semesterledighet och uppsägningstid. Enligt 14 § semesterlagen gäller att semesterledighet, som inte redan är utlagd vid tidpunkten för uppsägningen, inte utan den anställdes medgivande får förläggas till uppsägningstid. Vidare har den anställda rätt att begära att redan utlagd semesterledighet upphävs, om uppsägningen är föranledd av arbetsbrist och uppsägningstiden helt eller delvis sammanfaller med den utlagda semestern. De särskilda reglerna för semesterledighet och uppsägningstid gäller inte för uppsägningstid som överstiger sex månader.

Om den anställda säger upp sig själv eller blir uppsagd på grund av personliga skäl föreligger ingen rätt att få redan utlagd semesterledighet upphävd.

13 Förhandlingsordning

Allmänt om förhandlingsordningen och reglerna för förhandlingsgången

Förhandlingsordningen Tech Alliance – Unionen och Sveriges Ingenjörer (förhandlingsordningen) utgör den huvudsakliga regleringen av förhandlingsgången i frågor som rör förhållandet mellan å ena sidan de företag som är medlemmar i Tech Alliance och å andra sidan de tjänstemän vid företagen som är medlemmar i Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Förhandlingsordningen bygger på att de frågor som uppstår på företagen bäst löses av de lokala parterna, det vill säga företaget och den lokala tjänstemannaorganisationen. Först efter att de lokala parterna behandlat frågorna utan att kunna nå en lösning kan en central förhandling bli aktuell. Det har genom åren visat sig att denna förhandlingsgång fungerar väl och att de allra flesta tvister kan lösas av de lokala parterna eller efter central förhandling. Som ett sista steg kan det dock bli fråga om en prövning i domstol eller skiljenämnd eller i någon av de partssammansatta nämnder som finns för prövning av vissa frågor.

Förhandlingsordningen är inte tillämplig på alla förhandlingar mellan företag och tjänstemannaorganisationerna. De yttre ramarna för förhandlingsordningen sätts av att det ska vara fråga om rättstvister eller intressetvister. Dessutom ska tvisterna beröra tjänstemännens anställningsvillkor i företaget i vid mening eller förhållandet mellan företaget och tjänstemännens organisationer (det vill säga Unionen respektive Sveriges Ingenjörer). Den närmare innebörden av detta beskrivs nedan liksom vissa andra avgränsningar av förhandlingsordningens tillämplighet.

Förhandlingsordningen reglerar ett antal olika frågor och vissa av dem behandlas i flera olika bestämmelser. Förhandlingsordningen reglerar följande grundfrågor om förhandlingsgången.

1. Vilka tvister som omfattas av förhandlingsordningen
2. Förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet
3. Förhandlingsgången i lokala och centrala förhandlingar
4. Genomförandet av förhandlingarna
5. Tidsfrister för påkallande av förhandlingar och väckande av talan
6. Vad som gäller när en tidsfrist inte iakttas

Andra avtal med förhandlingsregler i rätts- och intressetvister

Det finns i flera andra avtal regler för förhandlingar som gäller för specifika typer av tvister. Här finns inte plats att gå igenom samtliga dessa avtalsregleringar, men nedan berörs några av de viktigaste.

- Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd innehåller bland annat förhandlingsregler som kompletterar förhandlingsordningen vad gäller förhandlingar om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och återanställning.
- De allmänna villkorsavtalen innehåller bland annat förhandlingsregler som kompletterar förhandlingsordningen i vissa specifika frågor, såsom för handlingar om deltidspension.
- Arbetstidsavtalet innehåller förhandlingsregler för tvister rörande det avtalet.
- Löneavtalen innehåller regler för hur förhandlingar ska föras om parterna inte kan enas vid lönerevisionen.
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar innehåller förhandlingsregler som tillämpas i tvister rörande arbetstagarens rätt till ersättning för patenterbara uppfinningar.
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal innehåller förhandlingsregler som tillämpas i tvister rörande konkurrensklausuler som träffats med stöd av det avtalet.

Medbestämmandelagen och förhållandet till förhandlingsordningen

Medbestämmandelagen och rätts- och intressetvister

Medbestämmandelagen innehåller ett omfattande regelverk om förhandlingskyldighet och förhandlingsrätt inom arbetsrätten. Den centrala bestämmelsen är 10 § medbestämmandelagen. Denna anger att arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagarare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

De tvister som omfattas av förhandlingsordningen ska hanteras enligt förhandlingsordningens bestämmelser. Det finns situationer där förhandlingsordningen inte är tillämplig men där det kan föreligga förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen.

MBL-förhandlingar*

En annan typ av förhandling som är mycket frekvent förekommande på företagen är förhandlingar enligt 11, 12 och 38 §§ medbestämmandelagen, som ska föregå arbetsgivarens beslut i vissa frågor. När arbetsgivaren ska begära förhandling i dessa fall regleras i medbestämmandelagen. I Utvecklingsavtalet finns regler för bland annat hur förhandlingar enligt 11 och 12 §§ medbestämmandelagen ska föras.

MBL-förhandlingar regleras alltså i princip inte i förhandlingsordningen utan i medbestämmandelagen och Utvecklingsavtalet. Det finns dock även en särskild reglering intagen i § 7 i förhandlingsordningen, om att central förhandling i dessa ärenden ska påkallas inom vissa tidsgränser.

Det förekommer att den lokala tjänstemannaorganisationen redan i samband med den av företaget initierade MBL-förhandlingen framför standpunkten att det planerade beslutet medför ett brott mot lag eller avtal. Detta gör dock inte att förhandlingen får karaktär av en tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen. I stället får arbetsgivaren, i förekommande fall efter att central MBL-förhandling har hållits, bedöma om denne vill stå fast vid det planerade beslutet eller avstå från att genomföra det. I det förra fallet kan den lokala tjänstemannaorganisationen efter att beslutet verkställts begära tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen. Givetvis är det önskvärt om enighet om beslutets rättsenlighet kan nås redan under MBL-förhandlingarna.

Det förekommer även att den lokala tjänstemannaorganisationen anser att företaget inte har begärt förhandling om det planerade beslutet i rätt tid eller på annat sätt brutit mot 11 § medbestämmandelagen. Motsvarande gäller här, det vill säga den lokala tjänstemannaorganisationen får överväga om det finns anledning att begära tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen och den förhandlingen hanteras då enligt förhandlingsordningens regler.

*) För denna typ av förhandlingar finns olika begrepp. De kallas t.ex. MBL-förhandlingar, samverkansförhandlingar, primärförhandlingar och medbestämmandeförhandlingar.

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.*

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

Protokollsanteckning

Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer noterar att samtliga berörda PTK-förbund har enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande omställningsavtalet 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 tjänstemannaparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L, ska företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

Syftet med förhandlingsordningen och innebörden av förhandlings-skyldigheten

Bestämmelsens två första stycken tydliggör betydelsen av och syftet med förhandlingsordningen. Det primära syftet med förhandlingsordningen är att parterna i en anda av konstruktiva diskussioner och ömsesidig förståelse löser de tvister som kan uppkomma på företagen. Det skapar förutsättningar för en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingar enligt förhandlingsordningen ska präglas av konstruktiva försök att lösa de tvister som uppstår. Det åligger således respektive part i förhandling-

arna att sakligt och konstruktivt försöka hitta lösningar på de frågor förhandlingarna berör och att enbart efter att sådana försök uttömts lyfta frågan till nästa nivå i förhandlingsordningen.

Förhandlingsordningens tillämpningsområde

Partsställning och förhandlingsberättigade parter

Förhandlingsordningen är ett kollektivavtal som är bindande för och tillämplig på förhandlingar mellan undertecknande parter, det vill säga Tech Alliance, Unionen och Sveriges Ingenjörer, samt för respektive parts medlemmar. Förhandlingsordningen är däremot inte tillämplig vid förhandlingar mellan medlemsföretag i Tech Alliance och någon annan facklig organisation än Unionen respektive Sveriges Ingenjörer. En annan sak är att det i dessa situationer kan finnas en förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen i förhållande till andra fackliga organisationer.

Exempel:

En på ett medlemsföretag i Tech Alliance anställd kommunikator är medlem i Journalistförbundet. Kommunikatören blir uppsagd på grund av personliga skäl. Journalistförbundet begär förhandling med anledning av uppsägningen och begär att uppsägningen ska ogiltigförklaras. Förhandlingsordningen är inte tillämplig eftersom Journalistförbundet inte är part till förhandlingsordningen. Däremot kan det föreligga förhandlingsrätt för Journalistförbundet och förhandlingsskyldighet för företaget enligt 10 § medbestämmandelagen.

Förhandlingsordningen är enbart tillämplig när parterna i tvisten är förhandlingsberättigade och förhandlingsskyldiga enligt förhandlingsordningen. Förhandlingsberättigade och förhandlingsskyldiga parter är i första hand parterna på arbetsplatsen (se kommentaren till punkten 13:4). I andra hand gäller detsamma för förbundsparterna vid central förhandling. Av detta följer att förhandlingsgången enligt förhandlingsordningen ska tillämpas enbart när medlemsföretag i Tech Alliance och tjänstemannaorganisationerna är förhandlingsparter på lokal nivå (liksom vid eventuella efterkommande centrala förhandlingar och väckande av talan).

Exempel:

En på ett medlemsföretag i Tech Alliance anställd tjänsteman är medlem i Sveriges Ingenjörer. Tvist uppstår om huruvida tjänstemannen har rätt till viss bonus, varpå tjänstemannen anlitar en advokat. Advokaten begär förhandling med företaget. Förhandlingsordningen är inte tillämplig eftersom vare sig advokaten eller tjänstemannen är förhandlingsberättigad part (se

dock vad som anförs nedan under punkten 13:3 angående tidsfristerna för tjänstemannen att väcka talan i domstol).

Twisten ska röra förhållandet mellan medlem i Tech Alliance och de avtalsslutande organisationerna eller deras medlemmar

Enligt det tredje stycket ska förhandlingsordningen omfatta samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Tech Alliance. Enligt sin strikta ordalydelse skulle förhandlingsgången enligt förhandlingsordningen även kunna tillämpas i det fall frågan rör anspråk som medlemsföretag i Tech Alliance har på tjänsteman som inte är medlem i Unionen eller Sveriges Ingenjörer och vice versa. En sådan läsning är dock felaktig, eftersom avsikten är att förhandlingsordningen ska vara tillgänglig för att hantera tvister som berör Tech Alliance respektive Unionen och Sveriges Ingenjörer liksom dessa organisationers medlemmar.

Exempel:

En på ett medlemsföretag i Tech Alliance anställd kommunikatör är medlem i Journalistförbundet. Tjänstemannen erhåller felaktigt för hög lön under ett antal månader. Företaget vill kräva pengarna åter och menar att frågan faller på Unionens bord eftersom övriga kommunikatörer är medlemmar i Unionen. Företaget begär förhandling med Unionenklubben. Förhandlingsordningen är inte tillämplig eftersom tvisten inte berör någon medlem i Unionen.

Från denna situation måste skiljas att Unionen eller Sveriges Ingenjörer för egen räkning driver krav på grund av felaktig kollektivavtalstillämpning avseende oorganiserad tjänsteman eller att medlemsföretag i Tech Alliance önskar träffa avtal om turordning avseende en avdelning på vilken det saknas organiserade tjänstemän. I det förra fallet berör tvisten direkt förhållandet mellan medlemsföretaget och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer. Även i det senare fallet berör frågan direkt förhållandet mellan medlemsföretag och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer, bland annat eftersom tjänstemannaorganisationerna har en skyldighet att förhandla och försöka komma överens om en avtalsturlista enligt Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Twisten ska röra förhållandet mellan tjänsteman och det företag i vilket denne är anställd

En annan avgränsning som finns i förhandlingsordningen är att denna ska tillämpas på tvister som rör förhållandet mellan tjänsteman och det företag i vilket denne är anställd. Om en tvist rör förhållandet mellan en medlem i Unionen eller Sveriges Ingenjörer och ett företag som är medlem i Tech Alliance, men som tjänstemannen inte är anställd i, är förhandlingsordningen inte tillämplig.

Exempel 1:

En medlem i Unionen söker anställning i ett av Tech Alliances medlemsföretag men får inte jobbet. Tjänstemannen menar sig vara diskriminerad och begär sin organisations biträde. Förhandlingsordningen är inte tillämplig i detta fall, eftersom förhandlingsfrågan inte berör förhållandet mellan företaget och någon i företaget anställd tjänsteman. Notera att en annan sak är att det av 6 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår att en arbetssökande vid tillämpning av medbestämmandelagens förhandlingsregler är att likställa med en arbetstagare. Därmed kan det föreligga förhandlingsrätt för Unionen och förhandlingsskyldighet för företaget enligt 10 § medbestämmandelagen.

Exempel 2:

Ett medlemsföretag i Tech Alliance har med ett bemanningsföretag träffat avtal om inhyrning av en redovisningsekonom som är medlem i Unionen. Redovisningsekonomen är i slutändan placerad på företagets kontor i mer än 24 månader. Medlemsföretaget underlåter att i enlighet med 12 a § uthyrningslagen erbjuda redovisningsekonomen anställning. Redovisningsekonomen begär Unionens biträde för att i stället få ut ersättning motsvarande två månadslöner. Förhandlingsordningen är inte tillämplig eftersom förhandlingsfrågan inte berör förhållandet mellan företaget och en i företaget anställd tjänsteman.

Exempel 3:

En tjänsteman är anställd i ett danskt företag. Tjänstemannen arbetar under sex månader i Sverige, på ett svenskt koncernföretag som är medlem i Tech Alliance, och går då med i Sveriges Ingenjörer. Hon kvarstår hela tiden i anställning i det danska företaget. I samband med att tjänstemannen återvänder till Danmark uppstår tvist med anledning av att tjänstemannen påstås ha orsakat det svenska företaget skada. Förhandlingsordningen är inte tillämplig i detta fall eftersom förhandlingsfrågan inte berör förhållandet mellan medlemsföretaget och någon i medlemsföretaget anställd tjänsteman. Notera dock att bedömningen blir den motsatta om tjänstemannen faktiskt har varit anställd i det svenska koncernföretaget under tidsperioden. Om det råder delade meningar om tjänstemannen varit anställd i det svenska företaget behandlas detta inom ramen för förhandlingsordningen.

Tjänsteman vars anställning i medlemsföretag har upphört

Enligt sin strikta ordalydelse är förhandlingsordningen inte tillämplig för det fall att tjänsteman inte längre är anställd i medlemsföretaget. Här blir dock en strikt ordalydelseolkning felaktig. Bestämmelsen ska i stället förstås som så att förhandlingsordningen är tillämplig på tvister rörande förhållanden under anställningen. Även om tjänstemannens anställning i medlemsföretaget har upphört är förhandlingsordningen således tillämplig, om förhandlingsfrågan

avser förhållanden under anställningen. Ett typexempel på detta är att förhandlingsordningen är tillämplig på tvist rörande arbetsgivarens avskedande eller uppsägning av tjänsteman, även om förhandling enligt förhandlingsordningen aktualiseras först efter att anställningen upphört.

Vilka kategorier av tjänstemän omfattas

Samtliga anställda tjänstemän, inklusive anställd verkställande direktör eller annan anställd tjänsteman i företagsledande ställning, omfattas av förhandlingsordningen.

Överläggningar

Som konstaterats kan det föreligga förhandlingsskyldighet och förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen i situationer där förhandlingsordningen inte är tillämplig. Då förhandlingsordningen inte är tillämplig finns det inget krav på att hålla central förhandling. Trots att förhandlingsordningen inte är tillämplig kan det ändå finnas ett gemensamt intresse av att göra ett nytt försök att lösa tvisten. Det är då möjligt för de centrala parterna att komma överens om att hålla en överläggning mellan de centrala parterna.

Även i de fall då någon förhandlingsskyldighet överhuvudtaget inte föreligger kan det finnas ett gemensamt intresse av att försöka hantera tvister som berör företag och tjänsteman som är medlem i Unionen eller Sveriges Ingenjörer mellan företag och tjänstemannaorganisationen. I dessa situationer är det möjligt att komma överens om att hålla överläggningar mellan företag och berörd tjänstemannaorganisation.

Det bör observeras att i dessa fall är förhandlingsordningens bestämmelser om tidsfrister för väckande av talan med mera inte tillämpliga och att det alltså är viktigt att bevaka aktuella preskriptionsfrister.

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 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 vartill yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iaktas inte fristerna för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

Förhandlingsskyldighet

Förhandlingsskyldighet och förhandlingsrätt

Paragrafen innehåller det centrala stadgandet om förhandlingsskyldighet och anger att förhandlingar ska föras i den ordning som följer av förhandlingsordningen. Bestämmelsen riktar sig mot båda parter, på så sätt att både den som vill få till stånd en förhandling och den som begäran om förhandling riktas mot är skyldiga att följa förhandlingsordningen (under förutsättning att denna är tillämplig på tvisten).

Det sakliga området rättstvister och intressetvister

I det första stycket anges att förhandlingsordningen ska tillämpas om det uppstår rättstvister eller intressetvister. Uppdelningen i rättstvister och intressetvister är sedan länge etablerad på arbetsmarknaden. I det stora flertalet fall är uppdelningen självklar och oproblematiske.

Med rättstvist avses frågor som har sin åberopade grund i en redan existerande rättsregel. Det rör sig om frågor där i sista hand en domstol eller skiljenämnd kan döma i frågan och därmed avgöra tvisten till den ena eller andra partens fördel. Det handlar i allmänhet om att rättsligt värdera något redan inträffat förhållande. Ett typexempel på en rättstvist är frågan om arbetsgivaren agerat i strid med ett på företaget gällande kollektivavtal.

Med intressetvist avses frågor som inte har sin åberopade grund i en redan existerande rättsregel. Det rör sig således om frågor där en domstol eller skiljenämnd i princip inte kan komma fram till ”rätt” svar i frågan om hur situationen ska hanteras. Det handlar i allmänhet om frågor av framåtriktad natur och inte om hur något redan inträffat förhållande ska bedömas. Ett typexempel på en intressetvist är frågan om parterna på ett företag ska träffa ett lokalt kollektivavtal eller inte och vad det avtalet i så fall närmare ska innehålla.

Avgränsningen mellan intressetvist och rättstvist är praktiskt viktig då de tidsfrister som gäller för förhandlingsframställningar är av stor betydelse i rättstvis-

ter. Iakttar part inte tidsfristen medför det i slutändan att parten riskerar att förlora sin möjlighet att föra talan inför domstol eller skiljenämnd (se kommentar till punkten 13:11). Givetvis är det viktigt att följa tidsfristerna även i intressetvister och det kan få konsekvenser om så inte sker, men det ligger i dessa frågors natur att det går att återkomma i frågan vid något senare tillfälle.

Som kommenteras ovan så är förhandlingsordningen i huvudsak inte tillämplig i samband med MBL-förhandlingar.

Twister rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna

Förhandlingsgången i förhandlingsordningen ska följas i alla tvister rörande anställningsvillkor eller förhållandena i övrigt mellan parterna.

Som framgår av anmärkningen till bestämmelsen omfattas samtliga rättstvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk. Detta innebär att alla krav som tjänsteman har mot sin arbetsgivare och vice versa med anledning av förhållanden hänförliga till anställningen omfattas av förhandlingsordningen.

Förhandlingar om att i ett lokalt kollektivavtal reglera anställningsvillkoren för tjänstemännen på företaget på något visst sätt utgör en intressetvist som omfattas av förhandlingsordningen.

Twister rörande förhållandet i övrigt mellan parterna tar sikte på frågor som berör förhållandet mellan företag och tjänstemannaorganisationerna. Det kan handla om intressetvister, såsom vilka formerna för den lokala samverkan ska vara. Det kan också handla om rättstvister, såsom påståenden om att den andra parten brutit mot någon skyldighet som följer av lag eller avtal. En i praktiken förekommande typ av rättstvist som berör förhållandet mellan parterna är frågan om brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen.

Sakfrågor som ligger utanför förhandlingsordningen är sådana som ligger vid sidan av frågan om anställningsvillkoren för tjänstemännen vid företaget eller förhållandena mellan företag och tjänstemannaorganisationerna.

Följande kan anges som exempel på en sakfråga som faller utanför förhandlingsordningen:

En tjänsteman har av arbetsgivaren köpt överblivna kontorsmöbler. Tjänstemannen menar att det är fel på dessa och att hon därför har rätt att få tillbaka pengarna. Här handlar det i princip inte om en tvist där anställningen ingår

som en nödvändig förutsättning utan tjänstemannen är att uppfatta som vilken annan tänkbar köpare som helst.

Konsekvenser av att inte följa förhandlingsordningen

Part som, trots att förhandlingsordningen är tillämplig på frågan, inte begär förhandling i frågan kan förlora möjligheten att driva talan i domstol eller skiljenämnd eller i övrigt vidta åtgärder för att göra sitt anspråk gällande (se kommentar till punkten 13:11).

Part gör sig skyldig till brott mot förhandlingsordningen om denne, trots att förhandlingsordningen är tillämplig på frågan och att förhandling har begärts av förhandlingsberättigad motpart, inte medverkar till att förhandlingar enligt förhandlingsordningen kan genomföras. Om det är fråga om en rättstvist kan talan i dessa fall direkt väckas i domstol eller skiljenämnd (se kommentar till punkten 13:11).

Enskild tjänstemans möjlighet att avstå från förhandlingsordningen

I andra och tredje styckena regleras under vilka förutsättningar en enskild tjänsteman kan välja att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen. Detta gäller i rättstvister rörande enskilt avtal eller lag, förutsatt att det i tvisten inte finns frågor som rör kollektivavtal. En ytterligare förutsättning är att lokal förhandling ännu inte påkallats i tvisten. Har lokal förhandling påkallats kan enskild tjänsteman först efter såväl lokal som central förhandling väcka talan i domstol eller skiljenämnd. Exempel på ärenden där enskild tjänsteman har möjligheter att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen är tvist om brott mot enskilt bonusavtal, diskrimineringslagen eller anställningsskyddslagen (under förutsättning att det i tvisten inte finns frågor som rör kollektivavtal).

Även om tvisten är sådan att enskild tjänsteman kan avstå från förhandlingskravet innehåller förhandlingsordningen tidsfrister för att väcka talan i domstol eller skiljenämnd som enskild tjänsteman måste följa. Hänvisningen till specialpreskription i lag avser lagar där tider för väckande av talan framgår, till exempel semesterlagen. I övriga fall tillämpas de tidsfrister som framgår direkt av avtalstexten. Preskriptionslagens huvudregel om tioårsfrist är alltså inte tillämplig. Konsekvensen av att inte iaktta fristerna är att tjänstemannen kan komma att få en talan i domstol eller skiljenämnd avvisad.

Sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen är reglerade i kollektivavtal mellan parterna. En tjänsteman har ändå möjlighet att avstå från förhandling i en tvist i frågan om arbetsgivarens uppsägning har varit grundad på sakliga skäl. Detta mot bakgrund av att det anges i lagen att en överträdelse av en bestäm-

melse i ett kollektivavtal som har trätt i 7 § anställningsskyddslagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

Arbetsgivaren måste påkalla förhandling enligt förhandlingsordningen i tvist rörande enskild tjänsteman

Arbetsgivare har inte motsvarande möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen rörande krav på en enskild tjänsteman (under förutsättning att förhandlingsordningen är tillämplig på tvisten). Om arbetsgivaren inte begär förhandling hos den lokala tjänstemannaparten i rätt tid riskerar arbetsgivaren att förlora sin möjlighet att föra talan inför domstol eller skiljenämnd (se kommentaren till punkten 13:11).

För att bedöma om förhandlingsordningen är tillämplig ska arbetsgivaren vid behov genom kontakt med enskild tjänsteman inhämta besked om tjänstemannen är medlem i Unionen eller Sveriges Ingenjörer.

I vissa situationer är det mer lämpligt att arbetsgivaren kontakter den lokala tjänstemannaparten för att kontrollera om tjänstemannen är medlem och det därför föreligger förhandlingsskyldighet. Den lokala tjänstemannaparten ska då så snart som möjligt lämna besked om eventuellt medlemskap, alternativt förklara att förhandlingsskyldighet inte föreligger.

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.

Lokala och centrala förhandlingar

I paragrafen anges förhandlingsgången i lokala och centrala förhandlingar och vilka som är parter i respektive förhandlingsomgång. Bestämmelsen innebär att part inte direkt kan hänskjuta fråga till central förhandling utan att lokal förhandling först har genomförts.

Det kan förekomma att det finns överenskomna förhandlingsordningar på enskilda företag, enligt vilket förhandlingar ska behandlas i någon särskild ordning. Här ska enbart konstateras att fullföljandet av sådana lokala förhandlingsordningar utgör en lokal förhandling om förhandlingsordningen är tillämplig på tvisten. Efter att lokal förhandlingsordning fullföljts finns alltså möjlighet

för part att föra frågan vidare till en central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Lokala parter

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen. Frågan om vem som är lokal part är av stor vikt då det är hos denna som begäran om förhandling ska göras.

Vem som är lokal tjänstemannapart kan variera.

Om Unionen bildat en tjänstemannaklubb på företaget så är denna som huvudregel lokal tjänstemannapart enligt förhandlingsordningen. Tjänstemannaklubb motsvaras för Sveriges Ingenjörers del av lokalavdelning på företaget.

Medlemmar i Sveriges Ingenjörer har inom ramen för SACO-samverkan möjlighet att bilda en så kallad Akademikerförening tillsammans med medlemmar i andra SACO-förbund. En Akademikerförening utgör samtidigt Sveriges Ingenjörers lokalavdelning på företaget och är alltså lokal tjänstemannapart enligt förhandlingsordningen. Notera att förhandlingsordningen enbart är tillämplig på tvister som berör förhållandet mellan företaget och Sveriges Ingenjörer eller medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda i företaget (se kommentaren till punkten 13:1).

Om det saknas tjänstemannaklubb så är det Unionens regionala organisation för den del av landet som arbetsplatsen är belägen i som är lokal tjänstemannapart. Sveriges Ingenjörer saknar regional organisation och i dessa fall uppträder förbundet även som lokal tjänstemannapart.

Beträffande frågor om personalinskränkning och återanställning samt om avvikelser från reglerna om omställning i Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd kan de lokala tjänstemannaparterna besluta att gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Om ett sådant organ har bildats utgör det den lokala tjänstemannaparten i aktuella frågor och kan ingå överenskommelser som blir bindande för ingående lokala tjänstemannaparter.

Lokal tjänstemannapart på företag med flera arbetsplatser

I företag med flera arbetsplatser kan det finnas en eller flera tjänstemannaklubbar som organiserar tjänstemännen på de olika arbetsplatserna. Lokal tjänstemannapart är då den tjänstemannaklubb som organiserar medlemmarna i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer på den arbetsplats som berörs av tvisten.

Vissa typer av rätts- eller intressetvister kan beröra förhållandena på flera olika arbetsplatser och därför medföra att förhandlingar ska föras mellan företag och flera olika tjänstemannaklubbar. Detta utgör formellt separata lokala förhandlingar mellan företaget och respektive klubb. Givetvis är det av intresse att en effektiv samordning kan ske i sådana fall. Som berörts ovan kan det finnas lokalt överenskomna förhandlingsordningar som hanterar den här typen av situationer.

Det är ett gemensamt intresse att Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar i företagen är organiserade i de klubbar för Unionen respektive Sveriges Ingenjörer som finns på företagen. Om medlemmarna i respektive förbund på en viss arbetsplats inte organiseras av relevant tjänstemannaklubb på företaget är det Unionens regionala organisation eller Sveriges Ingenjörer på förbunds nivå som är lokal tjänstemannapart i förhandlingar som berör arbetsplatsen i fråga.

Som konstaterats är frågan om vem som är lokal part av stor vikt då det är hos denna som begäran om lokal förhandling ska göras. Det är av gemensamt intresse att det klargörs för företagen vilken som är den lokala tjänstemannaparten på de olika arbetsplatserna inom företagen.

Företrädare för lokal part

I allmänhet uppstår inga oklarheter i fråga om vem som företräder respektive lokal part i förhandlingar, eftersom det ofta finns väl upparbetade rutiner på företagen. Om oklarhet uppstår om vem som är behörig att förhandla för en lokal tjänstemannaparts räkning har arbetsgivaren rätt till upplysningar, till exempel i form av protokollsutdrag avseende val av styrelse, förhandlingsdelegation, etcetera.

Om det saknas tjänstemannaklubb kan representanter för tjänstemännen på arbetsplatsen ha utsetts av Unionens regionala organisation eller Sveriges Ingenjörer på förbunds nivå. Om representanterna har mandat att förhandla och ingå avtal i olika frågor, vilket bestäms av tjänstemannaorganisationen som har utsett dem, är de företrädare för den lokala tjänstemannaparten. Det åligger den lokala tjänstemannaparten (Unionens region eller Sveriges Ingenjörer på förbunds nivå) att på lämpligt sätt meddela arbetsgivaren vilket mandat en sådan representant har. I händelse av oklarhet bör arbetsgivaren begära förtydligande av vilket mandat representanten har.

Enligt Utvecklingsavtalet bör Unionens regionala organisation eller Sveriges Ingenjörer på förbunds nivå utse kontaktombud eller arbetsplatsombud på arbetsplats där det saknas tjänstemannaklubb. Syftet är att MBL-förhandlingar ska kunna genomföras på ett ändamålsenligt sätt även på företag där det saknas

tjänstemannaklubb. Att ett kontaktombud eller arbetsplatsombud har utsetts för att företräda lokal tjänstemannapart i MBL-förhandlingar innebär dock inte nödvändigtvis att denne också är behörig företrädare i tvisteförhandlingar enligt förhandlingsordningen. Omfattningen av sådana ombuds mandat kan variera. Det är angeläget att arbetsgivaren får besked om den exakta omfattningen av ett kontaktombuds eller arbetsplatsombuds mandat och då särskilt om det även inkluderar att förhandla och ingå överenskommelser i rätts- och intressetvister enligt förhandlingsordningen.

Det bör vidare noteras att uppdrag som skyddsombud inte medför att personen är företrädare för den lokala tjänstemannaparten. Skyddsombud utses i enlighet med bestämmelserna i arbetsmiljölagen och har de befogenheter som följer av denna lagstiftning.

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.

Bestämmelsen reglerar att i angivna rättstvister (tvist om arbetsskyldighet enligt 34 § medbestämmandelagen respektive betalningstvist enligt 35 § medbestämmandelagen) tillämpas de frister som anges i respektive lagrum och inte de tidsfrister som gäller enligt förhandlingsordningen.

Av anmärkningen framgår att så kallad § 35-verkan inte kan uppstå avseende krav rörande arbetstagares uppfinningar. Det kan noteras att det för denna typ av tvist numera gäller en heltäckande förhandlingsordning enligt avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar.

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.

Tidsfristerna för begäran av lokal förhandling

Bestämmelsen reglerar de tidsfrister som gäller för påkallande av lokal förhandling. Vilka tidsfrister som gäller framgår av avtalstexten.

Det finns anledning att kort beröra vad som gäller vid ett rättsstridigt agerande som fortlöper kontinuerligt (perdurerande avtals- eller lagbrott). Ett exempel kan vara krav baserade på påstående om att arbetsgivaren varje månad förlägger arbetstid på ett sätt som står i strid med tillämpligt arbetstidsavtal. I denna typ av rättstvister innebär en begäran om förhandling om avtalsbrottet att eventuella framtida identiska avtalsbrott som inträffar under förhandlingsgången och eventuell domstolsprocess omfattas av förhandlingsframställan. Det är alltså inte nödvändigt att månad för månad, i takt med att den påstått

felaktiga arbetstidsförläggningen fortsätter, begära ny förhandling. Vidare medför kännedom om den påstått felaktiga hanteringen endast förlorad förhandlingsrätt för sådana krav som ligger mer än fyra månader bakåt i tiden från förhandlingsframställan. Motsvarande gäller tvåårsfristen.

Hur de lokala parterna påkallar förhandling

Förhandlingsframställan görs till den lokala motparten. I enlighet med vad som angetts ovan innebär detta att om tjänstemannaklubb finns så ska framställan göras till denna. Saknas tjänstemannaklubb görs framställan till regional organisation för Unionen respektive förbundet avseende Sveriges Ingenjörer. Om representant för tjänstemännen på företaget har utsetts och denne har förhandlingsmandat görs förhandlingsframställan till denne. Även om det har utsetts en representant för tjänstemännen på företaget kan förhandlingsframställan göras till regional organisation (Unionen) eller förbundet (Sveriges Ingenjörer).

Att begäran ska nå motparten inom viss tid innebär inte att den måste nå viss person, till exempel förhandlingschef eller klubbordförande, inom den angivna tidsfristen. Däremot måste den vara den lokala parten till handa inom den angivna tiden.

Eftersom det kan få stora konsekvenser om en förhandlingsframställan inte görs i rätt tid bör det finnas klara rutiner kring hur förhandlingsframställningar görs. En förhandlingsframställan bör alltid vara dokumenterad i skrift och innehålla en beskrivning av den fråga som ska förhandlas.

Konsekvenser av att förhandlingsframställan görs för sent

Av bestämmelsen framgår att om förhandling inte begärs i rätt tid har part förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Beträffande rättstvister innebär detta att det saknas förutsättningar att väcka talan i domstol eller skiljenämnd eller vidta åtgärder i övrigt i anledning av tvisten (se kommentaren till punkten 13:11).

Förlorad förhandlingsrätt till följd av att förhandlingsfristerna försuttits innebär i princip att det inte föreligger förhandlingsskyldighet för motparten. Då det kan råda olika meningar om förhandlingsfristen försuttits bör part dock inte vägra att inställa sig till förhandling med hänvisning till detta.

En invändning om att förhandlingsframställan gjorts för sent och att förhandlingsrätten därmed är förlorad ska göras så snart som möjligt och innan förhandlingen avslutas. Annars kan rätten att göra invändningen gå förlorad med påföljd att det inte finns något hinder att, i sista hand, föra rättstvisten till domstol eller skiljenämnd.

Tidsfristerna vid tvister rörande brott mot anställningsskyddslagen

Vid tvister som rör anspråk grundande på anställningsskyddslagen finns tidsfrister att förhålla sig till i såväl förhandlingsordningen som i 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen.

Som framgår av första stycket gäller särskilda tidsfrister för begäran om lokal förhandling i rättstvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande. Dessa tidsfrister motsvarar vad som gäller för arbetstagarens underrättelse om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande enligt 40 § anställningsskyddslagen.

Vid krav på skadestånd eller andra fordringar med anledning av brott mot anställningsskyddslagen ska enligt tredje stycket förhandling påkallas så snart det kan ske och senast inom fyra månader från kännedom. I 41 § anställningsskyddslagen finns tidsfrister som gäller för underrättelse om krav på skadestånd eller andra fordringsanspråk grundande på anställningsskyddslagen. Underrättelse ska som huvudregel ges inom fyra månader från det att den skadegörande handlingen företogs eller fordran förföll till betalning. Det är alltså en annan tidsfrist än den som följer av förhandlingsordningens bestämmelser för påkallande av förhandling.

Om inte underrättelsefristerna enligt 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen iakttas kan möjligheten att föra talan inför domstol eller skiljenämnd gå förlorad, vilket framgår av 42 § anställningsskyddslagen. Det är i aktuella tvister således av vikt att bevaka de tidsfrister som följer av 40 och 41 §§ anställningsskyddslagen.

Ostridiga lönefordringar

Av anmärkningen till bestämmelsen framgår att de vanliga tidsfristerna inte gäller för krav på ostridig och till betalning förfallen lön eller annan ersättning. Detta hänger samman med att förhandlingsordningen inte är tillämplig på sådana krav. I stället gäller preskription enligt lag.

Om en lönefordran är ostridig och förfallen till betalning kan vara svårt att avgöra på förhand. Generellt sett så finns det en anledning till att en motpart anser sig inte vara skyldig att betala. Ofta kan saken inte bedömas förrän efter det att förhandlingar i frågan har förevarit på såväl lokal som central nivå. Part som, i övertygelsen om att kravet utgör en ostridig lönefordran, avstår från att påkalla förhandling inom förhandlingsordningens tidsfrister kan komma att förlora möjligheten att få kravet prövat i domstol (se kommentaren till denna paragraf strax ovan samt till punkten 13:11).

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.

Bestämmelsen reglerar de tidsfrister som gäller för påkallande av central förhandling.

I tredje stycket regleras tidsfrister rörande påkallande av central förhandling i frågor där förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet följer av medbestämmandelagen. Syftet med de korta tidsfristerna är att säkerställa att frågorna snabbt blir avgjorda.

Vad gäller förhandlingar enligt 11–12 och 38 §§ medbestämmandelagen är anledningen att arbetsgivaren i allmänhet behöver avvakta med att fatta beslut om verksamhetsförändringar till dess förhandling i frågan är genomförd. Det kan därför inte bli långa ledtider mellan den lokala förhandlingens avslutande och en eventuell central förhandling.

Vad gäller förhandlingar om tystnadsplikt enligt 21 § medbestämmandelagen så utgör dessa ett förled till efterkommande förhandlingar i sak. Det är givetvis av intresse att sådana ”förhandlingar före förhandlingarna” inte drar ut på tiden. Det kan vidare noteras att det av 21 § medbestämmandelagen följer att tystnadsplikt som huvudregel gäller till dess frågan om tystnadspliktens omfattning har blivit slutligt avgjord.

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.

Bestämmelserna innehåller regler om hur förhandlingarna, såväl lokala som centrala, ska bedrivas. Bestämmelserna är av ordningskaraktär. Parterna i förhandlingen har stor frihet att själva avgöra hur förhandlingarna bedrivs inom de ramar som sätts av dessa bestämmelser.

Eftersom fristerna för påkallande av central förhandling räknas från dagen då den lokala förhandlingen avslutas är det viktigt att parterna i den lokala förhandlingen är på det klara med när denna avslutas. Det bör skriftligen dokumenteras när och hur den lokala förhandlingen avslutas. Part som vill avsluta förhandlingen ensidigt bör säkerställa att förhandlingsskyldigheten är fullgjord.

Parterna kan komma överens om att ajournera förhandlingarna. Det är i så fall av vikt att det är tydligt för parterna att det som överenskoms är en ajournering och inte att förhandlingarna avslutas. Om parterna ajournerar förhandlingen bör parterna även bestämma när och hur förhandlingarna ska återupptas.

Notera att det är Utvecklingsavtalets bestämmelser som ska tillämpas vad gäller inom vilken tid en förhandling enligt 11 och 12 §§ medbestämmandelagen ska genomföras.

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.

Av bestämmelsens första stycke framgår att part, det vill säga arbetsgivare, Tech Alliance eller tjänstemannaorganisation, inte får vidta rättsliga eller andra åtgärder före det att förhandlingar enligt förhandlingsordningen har avslutats (notera dock vad som anges i punkten 13:13 i förhandlingsordningen). Detta medför bland annat att part som, utan att först i lokal och central förhandling förhandla fråga som omfattas av förhandlingsordningen, inleder process i domstol eller skiljenämnd kommer att få sin talan avvisad. Inte heller får andra typer av påtryckningar utövas. Syftet är att säkerställa att relevanta tvister hanteras inom förhandlingsordningens ramverk och inte på annat sätt. Undantag gäller om motparten genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen. I detta fall kan part omedelbart väcka talan i domstol eller skiljenämnd.

Av andra stycket framgår att part som förlorat sin rätt till förhandling inte får vidta åtgärder i anledning av tvisten, såsom att väcka talan. Ett syfte med bestämmelsen är att part som inte fullföljer förhandlingsordningen på ett korrekt sätt inte genom utomrättsliga påtryckningar ska försöka komma i åtnjutande av sin påstådda rätt.

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.

Bestämmelsen reglerar fristerna för när talan i en rättstvist ska väckas. Konsekvensen av att inte iaktta stadgade frister är att part förlorat sin talan och därmed kan komma att få denna avvisad om denne ändå väcker talan i domstol eller skiljenämnd.

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 31 mars 2025

Tech Alliance	Unionen	Sveriges Ingenjörer
Tomas Undin	Martin Wästfelt	Camilla Frankelius
Karin Bolling-Ferrel		

Övriga överenskommelser

Arbetstidsavtal 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.

Avtalets omfattning

Arbetstidsavtalet för tjänstemän innehåller arbetstidsregler om ordinarie arbetstidens längd och förläggning, om övertid, raster, pauser, natt och veckovila, om registrering av tid och om tvistlösning m.m. Avtalets regler ersätter i sin helhet arbetstidslagens bestämmelser. 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 avseende arbetstid beaktade mellan parterna. Arbetstidsavtalet utgör, för samtliga tjänstemän, en heltäckande reglering av arbetstidsfrågor och de lokala parterna ska vid den praktiska hanteringen därmed inte tillämpa andra rättsregler om arbetstid.

Minderåriga

Reglerna utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga. Regler om arbetstid rörande minderåriga finns i arbetsmiljölagen kapitel 5 med hänvisning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö (AFS 2023:2 8 kap). Dessa bestämmelser kompletterar kollektivavtalets regler och innebär att minderåriga, som fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret, får arbeta högst åtta timmar per dag och 40 timmar i veckan. När det behövs med hänsyn till arbetsuppgifternas natur eller arbetsförhållande i övrigt får arbetstiden istället uppgå till 8 timmar per dag i genomsnitt under en period om sju dagar och veckoarbetstiden uppgå till 40 timmar per vecka i genomsnitt under en period om fyra veckor. Tiden mellan klockan 22.00 och klockan 06.00 eller tiden mellan klockan 23.00 och klockan 07.00 ska vara fri från arbete. Där det medför stor olägenhet för verksamheten och den minderårige inte kan avsluta eller påbörja arbetspasset vid de ordinarie tiderna finns det en möjlighet till undantag, se AFS 2023:2 8 kap 21 § punkt 3. Varje dygn ska nattvilan omfatta minst tolv timmars sammanhängande ledighet från arbetet. Vidare ska den minderårige under varje period om sju dagar ha en sammanhängande veckovila från arbetet som inte understiger 36 timmar. Så långt det är möjligt ska veckovilan omfatta två sammanhängande dagar och vara förlagd till veckoslut. Arbetstid åt olika arbetsgivare ska beaktas vid beräkningen av den tillåtna arbetstiden.

Vissa definitioner i avtalet

EU:s arbetstidsdirektiv innehåller definitioner som är tvingande. Dessa återges i arbetsavtalet av tydlighetsskäl. Definitionerna ska dock – utom vad gäller bestämningen av natt – inte anses utgöra kollektivavtalsreglering. Som vi återkommer till har definitionen av begreppet natt i viss utsträckning betydelse för om en tjänsteman ska betraktas som nattarbetande och därmed också för om en tillämpning ska ske av de särskilda regler som gäller för genomsnittsberäkning av nattarbetets längd respektive begränsningen av sådant arbete, när det är fråga om arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning. Det bör dock noteras att avtalets definition av natt inte har någon betydelse för när en tjänsteman ska anses utföra s.k. ständigt nattarbete enligt andra bestämmelser i arbetsavtalet, jfr anmärkning till punkten 2:1:2.

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.

Tjänstemän i företagsledande ställning

Arbetstidsreglerna i avtalet gäller inte tjänstemän med sådan ledande ställning i företaget att de direkt företräder arbetsgivaren och därmed har en utpräglad arbetsgivarfunktion.

I små företag är företagsledaren undantagen. I medelstora företag gäller undantaget verkställande direktören, dennes ställföreträdare och i förekommande fall tjänstemän med liknande ställning. I större företag undantas i regel direktionsmedlemmar och chefer för grenar av företagets verksamhet, exempelvis produktionschefen och marknadschefen.

Tjänstemän med arbetstider som arbetsgivaren inte kan kontrollera

Punkt b i punkten 1:2 undantar inte vissa tjänstemän utan i stället vissa arbetsuppgifter. Det innebär att en tjänsteman för viss del av sitt arbete kan omfattas av arbetstidsreglerna och i övrigt undantas.

Arbete som utförs i hemmet och arbete som utförs "under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat" gäller arbete som arbetsgivaren inte har möjlighet att kontrollera med rimliga insatser. Resande försäljare har ofta – helt eller delvis – denna typ av arbetsuppgifter, men även andra typer av tjänstemannaarbete av samma karaktär, med avseende på under vilka förhållanden arbetet utförs, faller in under bestämmelsen.

Arbetstidsreglerna gäller, liksom kollektivavtalet i övrigt, inte heller vid utlandsarbete. Enligt kollektivavtalet punkten 1:4 ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller ensidigt av arbetsgivaren genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget. Vid utlandstjänstgöring gäller även "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som anges i det avtalet.

Överenskommelse om undantag för tjänstemän utan rätt till särskild övertidskompensation

Bestämmelsen i punkten 1:3 hänvisar till att det är möjligt att avtala bort reglerna om övertidskompensation i punkten 7 i kollektivavtalet. Eftersom det är arbetsförhållanden, arbetstider och/eller liknande omständigheter som gör ett undantag från punkten 7 i kollektivavtalet påkallat, bör man också överväga att göra undantag från punkterna 2–4 Arbetstidsavtalet i samband med bortavtalande av övertidskompensation. En samordning bör även övervägas beträffande undantag från reglerna om restidsersättning (se punkten 8:1 kollektivavtalet). För tjänsteman i mer kvalificerad befattning som erhåller skälig ersättning i annan ordning kan reglerna om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst enligt den särskilda överenskommelsen därom avtalas bort.

Exempel på hur en sådan överenskommelse kan se ut finns i kommentarstexten till punkten 7 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Arbetstidsvolymen för tjänstemän undantagna från bestämmelserna i punkt 2-4

EU:s arbetstidsdirektiv innehåller minimikrav för arbetstagares säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstid. Arbetstidsdirektivet är en kompromiss mellan olika traditioner, synsätt och regelsystem, vilket bl.a. kommer till uttryck i relativt omfattande möjligheter till avvikelser från direktivets regler. Parterna har, med beaktande av förhållandena på avtalsområdet, utnyttjat möjligheterna till avvikelser och är eniga om att avtalet ligger inom ramen för vad arbetstidsdirektivet kräver och att arbetsmiljöaspekter avseende arbetstid beaktats mellan parterna. Anmärkningen till punkten 1:2 och 1:3 syftar till att tillse att det även avseende tjänstemän som är undantagna från tillämpningen av punkterna 2-4 ska finnas ett underlag avseende arbetstidsvolym, syftande till att ge även dessa tjänstemän ett adekvat arbetsmiljöskydd i detta avseende.

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 arbetstidshänseende eller annars särskilda omständigheter föreligger.

Överenskommelse om undantag för tjänstemän med särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende

Utöver de undantag från Arbetstidsavtalet som följer av punkten 1:2 och 1:3, kan företaget och tjänstemannaklubben träffa överenskommelse om undantag "om tjänstemannen har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende".

Detta begrepp avser tjänstemän som har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförbara arbetsuppgifter, som gör det svårt att på förhand beräkna hur mycket tid som går åt för arbetsuppgifterna. Ofta gäller en tidsgräns då arbetet måste vara klart som till exempel vid produktutveckling. Tjänstemännen kan ha en viss frihet vid förläggningen av arbetstiden. De kan behöva överskrida föreskrivna arbetstider för att klara sina uppgifter.

De tjänstemän som undantas enligt detta moment avser inte tjänstemän med okontrollerbar arbetstid. Sådana tjänstemän kan undantas enligt punkten 1:3. Vad som närmare avses med uttrycket "om annars särskilda omständigheter föreligger" är inte preciserat men det gäller omständigheter av liknande slag som de nyss nämnda.

Överenskommelse om undantag ska vara skriftlig och om inte annat överenskommits gäller en sådan uppgörelse tills vidare med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.

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.

Den s.k. 48-timmarsregeln

Bestämmelsen i punkten 1:1, som grundas på den tvingande s.k. 48-timmarsregeln i EU:s arbetstidsdirektiv, innebär en begränsning av en tjänstemans totala tillåtna arbetstid. Under ett kalenderår får den totala arbetstiden – det vill säga ordinarie arbetstid och övertid – inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per vecka. Bestämmelsen som sådan innebär således ingen begränsning av arbetsuttaget för en enskild vecka. Varje kalendervecka ingår i beräkningen och de dagar som tjänstemannen varit frånvarande från arbetet på grund av betald semesterledighet eller sjukledighet ska ”vara neutrala”. Det betyder att man vid beräkningen behandlar dessa dagar som om tjänstemannen då hade arbetat sitt ordinarie arbetstidsmätt enligt det för honom eller henne gällande arbetstids-schemat. Vid genomsnittsberäkningen tas ingen hänsyn till om veckorna innehållit helgdagar eller inte utan alla dagar räknas med. All tid som inte är arbetstid räknas vid genomsnittsberäkningen som vilotid – det gäller även helgdagar.

Exempel

En tjänsteman som arbetar dagtid måndag–fredag har under avstämningsperioden arbetat 2 250 timmar. Tjänstemannen har under samma period haft fyra veckors betald semester och varit sjukfrånvarande under två veckor. Genomsnittsberäkningen görs enligt följande. Under sex av de 52 veckor som ingår i beräkningsperioden ska tjänstemannen anses ha arbetat sitt ordinarie arbetstidsmätt, det vill säga 40 timmar per vecka, summa 240 timmar. Adderas den faktiska arbetstiden till den schabloniserade erhålls en total årsarbetstid om 2 490 timmar, vilket fördelat över 52 veckor ger en genomsnittlig veckoarbetstid om 47,9 timmar.

Den arbetstid som lagts ut i exemplet är således förenlig med 48-timmarsregeln. Exemplet är av pedagogiska skäl tillspetsat; av andra bestämmelser i arbetstidsavtalet följer att arbetsgivaren i princip inte kan erhålla en årsarbetstid om 2 250 timmar. Slutsatsen blir att 48-timmarsregeln saknar praktisk betydelse eftersom andra begränsningsregler gör att den inte kan överskridas.

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 arbetstidsmått som framgår av bilagan om skiftarbetstid.

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.

Arbetstiden vid heltidsanställning

I punkten 2:1:2 anges den högsta tillåtna genomsnittliga ordinarie arbetstiden per helgfri vecka under ett år. Genomsnittsberäkningen sker över året.

De lokala parterna kan komma överens om begränsningsregler gällande arbetstidens förläggning. Syftet med regleringen är att ge möjlighet till en flexibel förläggning av den ordinarie arbetstiden under året, till exempel genom att anpassa arbetstiderna till säsongssvängningar eller perioder med särskild arbetsbelastning. Den ordinarie arbetstiden kan således variera mellan olika arbetsveckor eller arbetsdagar.

Exempelvis kan den ordinarie arbetstiden omfördelas så att den under två veckor uppgår till 50 timmar per vecka istället för 40 timmar. Den ordinarie arbetstiden ska då minska med 20 timmar under resten av året eller eventuell annan överenskommen begränsningsperiod. Reglerna ger också ett tydligt

stöd för olika typer av flexitidssystem där tjänstemannen har frihet i förläggningen inom ramen för breda zoner plus- respektive minustid eller kring en viss närvarotid, till exempel 09.00-15.00. Om förhandlingar har begärts om annan beräkningsperiod än året och parterna efter genomförda förhandlingar på lokal och central nivå inte kan enas, gäller en begränsningsperiod om sex veckor för beräkningen av genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid.

För tjänstemän som arbetar deltid gäller att arbetsgivaren bestämmer förläggningen inom ramen för den genomsnittliga veckoarbetstiden över året med de begränsningar som eventuellt följer av överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

2:2 Förkortad arbetstid

2:2:1 Rätten till ledighet

Tjänsteman 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.

Systemet innebär att tjänstemännen har rätt till en betald ledig dag per kalenderår. En deltidsarbetande tjänsteman har rätt till arbetstidsförkortning i proportion till den sysselsättningsgrad som tjänstemannen har vid tidpunkten för ledigheten. Detta gäller både tjänstemän som har avtalat om deltidsanställning och tjänstemän som med stöd av lagstiftning har en minskad sysselsättningsgrad exempelvis föräldralediga och studielediga.

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.

Hur den lediga dagen ska förläggas

Arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten kan träffa överenskommelse om när den lediga dagen ska förläggas och vilka tjänstemän som ska omfattas av förläggningen.

Om de lokala parterna inte kommer överens, beslutar arbetsgivaren ensidigt om när den lediga dagen ska schemaläggas. Arbetsgivarens beslut omfattar samtliga tjänstemän vid företaget eller samtliga tjänstemän vid en viss organisatorisk enhet. Med organisatorisk enhet avses en varaktig och definierad grupp på företaget, exempelvis en sektion eller avdelning. Arbetsgivaren kan alltså besluta om att en viss organisatorisk enhet får ledigt ett datum, medan en annan organisatorisk enhet får ledigt ett annat datum. Avsikten med detta är att arbetsgivaren ska kunna förlägga den lediga dagen så att det passar verksamheten.

Om de lokala parterna inte träffat överenskommelse om förläggningen av arbetstidsförkortningen och inte heller arbetsgivaren beslutat om förläggning av den lediga dagen, gäller per default att samtliga tjänstemän får ledigt fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag som alltid utgör en klämdag.

Vilka tjänstemän får en ledig dag?

Rätten till ledighet omfattar samtliga tjänstemän som ingår i den aktuella organisatoriska enheten vid tidpunkten för ledigheten. Det innebär även att tjänsteman som anställts under kalenderåret får vara ledig den dag som arbetsgivaren lagt ut. Tjänstemannen blir inte återbetalningsskyldig om den slutar efter det att den har fått del av den lediga dagen. Tjänsteman som avslutat sin anställning under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon

kompensation för detta. Detsamma gäller tjänsteman som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller studieledighet.

Ledigheten kan förläggas antingen till en hel dag eller till två halvdagar. I de fall arbetsgivaren väljer att förlägga ledigheten till halva dagar, ska dessa förläggas i anslutning till en helgdag. Till exempel kan arbetsgivaren schemalägga två lediga halvdagar dagen före midsommarafton respektive julafton. Den lediga dagen får dock inte schemaläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

Om en tjänsteman av olika skäl måste arbeta under hela den lediga dagen, får arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om hur den lediga dagen i stället ska förläggas. Om tjänsteman med rätt till särskild övertidsersättning arbetar del av ledig dag utgår i stället ersättning för övertid enligt punkten 7.

Parterna är vidare överens om att för det fall den lediga dagen schemaläggs till en dag då en tjänsteman är ledig enligt sitt schema, får arbetsgivaren och tjänstemannen också komma överens om hur ledigheten i stället ska förläggas. Det kan exempelvis röra sig om en deltidsarbetande tjänsteman som arbetar intermittent eller en heltidsarbetande tjänsteman som endast arbetar måndag till torsdag. Tjänstemannen har i dessa fall alltså rätt till ledighet i proportion till sin sysselsättningsgrad en annan dag som arbetsgivaren och tjänstemannen får komma överens om.

Om en ledig dag förläggs till tid där tjänstemannen skulle ha arbetat på förskjuten arbetstid, utgår inte någon ersättning för förskjuten arbetstid.

Förhandling och underrättelse

Arbetsgivarens beslut om förläggning av den lediga dagen ska föregås av förhandling med tjänstemannaklubben. I de fall tjänstemannaklubb saknas, är det tillräckligt att arbetsgivaren underrättar berörda tjänstemän om förläggningen av ledigheten.

I de fall arbetsgivaren ensidigt har beslutat om förläggning av den lediga dagen, ska berörda tjänstemän underrättas om detta senast i december månad det föregående året. När den lediga dagen förläggs redan i januari månad, ska arbetsgivaren underrätta berörda tjänstemän senast en månad före ledigheten.

Nationaldagen

De år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag, kan de lokala parterna träffa en överenskommelse om en kompensation för den uteblivna ledigheten. En sådan kompensation kan exempelvis vara att arbetsgivaren förlägger en ledig dag eller två lediga halvdagar vid ett annat tillfälle under året.

Om de lokala parterna inte har träffat en överenskommelse om kompensation, har en tjänsteman som är anställd när nationaldagen infaller rätt, till en kontant ersättning. Denna ersättning ska motsvara 2,22 timmar per år, beräknad som för en heltidsanställd. Arbetsgivaren kan välja att istället föra 2,22 timmar per år till tjänstemannens tidbank eller motsvarande.

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 underrätta berörda tjänstemän och meddela klubben senast två veckor i förväg.

Anmärkning

När skiftarbete behövs i verksamheten tillämpas bilagan om skiftarbets-tid.

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 arbetstids-schema.

Avvikelser 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 överenskommelse 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 tjänstemannen ha minst trettio-fem 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.

Ordinarie arbetstidens förläggning

Av punkten 2:2:1 följer att arbetstiden för heltidsanställda tjänstemän förläggs genom individuell eller lokal överenskommelse eller enligt reglerna i det centrala arbetsavtalet (stupstockarna).

Även för deltidanställda förläggs arbetstiden enligt vad arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om.

Utgångspunkter för arbetstidens förläggning

Arbetsavtalens regler är utformade för att möjliggöra varierande arbetstider och olika arbetstidsformer som ger arbetstider som är anpassade efter företagets och arbetstagarernas behov.

Arbetsavtalsförläggningen är naturligtvis av central betydelse för företagets konkurrenskraft och lönsamhet samt för tjänstemännens löne- och anställningstrygghet och möjligheter att förena arbete och familjeliv. I detta sammanhang ska 3 kap. 5 § diskrimineringslagen beaktas, där det anges att arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder för anställdas möjligheter att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen

En överenskommelse om arbetstidens förläggning utgör inte en del av det enskilda anställningsavtalet och kan därför sägas upp separat. En överenskommelse om arbetstidens förläggning kan träffas vid anställningens ingående eller under löpande anställning. Det vanligaste är att tjänstemannens anställning ska anses ha skett med villkor att arbetet utförs på de arbetstider som tillämpas vid företaget, om ingen annan uttrycklig överenskommelse finns.

Om överenskommelse inte träffas

Arbetstidsavtalet innehåller stupstocksregler om arbetstidens förläggning som gäller om ingen annan överenskommelse träffas (jämför dock vad som redovisats i föregående stycke).

Vad som gäller framgår direkt av avtalstexten. Då arbetsgivaren ensidigt förlägger/ändrar arbetstid måste denne underrätta berörd tjänsteman och meddela tjänstemannaklubben senast två veckor i förväg. Denna regel ersätter skyldigheten att primärförhandla enligt 11 § MBL. Som i många andra typer av situationer har arbetstagarparten naturligtvis dock möjlighet att påkalla förhandling enligt 12 § MBL.

Regeln tar sikte på just förändring av ordinarie arbetstid och innebär inte att en arbetsgivare kan underlåta att förhandla om förändringen också innebär att en omorganisation är för handen. Detsamma gäller situationen att en tjänsteman får så förändrade arbetsuppgifter att förhandlingsskyldighet föreligger av det skälet.

Raster, pauser, veckovila och nattvila

Raster

Rast ligger utanför arbetstiden och är ett uppehåll i arbetet då tjänstemannen har rätt att lämna arbetsstället.

I punkten 2:3:2 anges att rast ska läggas ut om arbetspasset är längre än sex timmar. Rastbestämmelsen innehåller ingen definition av begreppet rast och anger inte något om antal, längd eller förläggning. Det är arbetsuppgifter och arbetsförhållanden som är avgörande för den närmare tillämpningen. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Om förhållandena kräver det får emellertid rasten ersättas med ett måltidsuppehåll. Upphållet då tjänstemannen har möjlighet att äta på arbetsstället räknas då in i arbetstiden.

Pauser

Pauser skiljer sig från rasten på två punkter. Den ingår i arbetstiden. Det förutsätts också att tjänstemannen är kvar på arbetsplatsen. Praktiskt är det fråga om ett kort avbrott för någon personlig angelägenhet, till exempel toalettbesök, hämtning av kaffe och dylikt. Längre kaffepauser är däremot inte "paus" i avtalets mening. För sådana tillämpas i stället rastreglerna.

Huvudregeln är att tjänstemannen själv får ta de pauser som behövs. Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att detta kan ske. Är inte detta möjligt får pauser istället läggas ut mer planmässigt.

Nattvila och nattarbete

Enligt 2:3:4 första stycket ska tjänsteman ha ledigt för nattvila om de lokala parterna inte har kommit överens om annat. Tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00 ska ingå.

Bestämmelsens bakomliggande syfte är att begränsa arbete nattetid. Huvudregeln är således att tjänstemannen ska ha sin dygnsvila förlagd så att den faller inom den angivna tidszonen. Det finns dock möjlighet att komma överens om att arbete kan pågå även under denna del av dygnet.

Av andra stycket i bestämmelsen framgår det att avvikelse från huvudregeln får göras även utan lokal överenskommelse i följande fall.

- Arbete som på grund av dess art, på grund av allmänhetens behov, eller av någon annan särskild omständighet måste utföras på natten. Hit räknas nödfallsarbete, förberedelse- och avslutningsarbeten samt för driften nödvändiga reparationer och andra arbetsuppgifter då stora värden står på spel.

Exempel på undantag är arbeten som på grund av arbetsprocessens art inte är rimliga att avbryta. Det kan röra sig om att drift och övervakning av ett IT-företags centrala produktionsenhet har ansetts kunna ske även nattetid utan överenskommelse eller dispens. Enligt bestämmelsens tredje stycke ska den ordinarie arbetstiden för nattarbetande i genomsnitt per kalenderår eller annan 12-månadersperiod enligt lokal överenskommelse inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod.

Nattarbetande anses enligt definitionen i punkten 1:1 vara

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

Parterna är dessutom överens om att treskiftsarbetande ska betraktas som nattarbetande de veckor som de går nattsift.

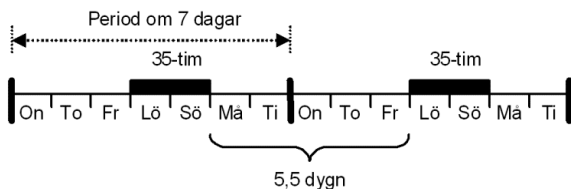
Enligt bestämmelsens fjärde stycke ska nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte arbeta mer än åtta

timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Frågan om det i en arbetsgivares verksamhet förekommer arbeten som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning kan vara svår att bedöma. Omständigheterna är ofta olika från fall till fall. I dagsläget föreligger inte någon enhetlig praxis på området. Parternas uppfattning är emellertid att det endast i sällsynta undantagsfall torde förekomma arbete av sådan art på avtalsområdet. Bl.a. av dessa skäl har det i en anmärkning till bestämmelsen angetts att om de lokala parterna har olika uppfattningar i frågan bör de samråda med de centrala parterna innan frågan behandlas enligt förhandlingsordningen.

Veckovila

Veckovila ska, enligt punkten 2:3:5 om inget annat överenskommes lokalt, läggas ut planmässigt med minst 35 timmars sammanhängande ledighet för varje period om sju dagar.

Exempel



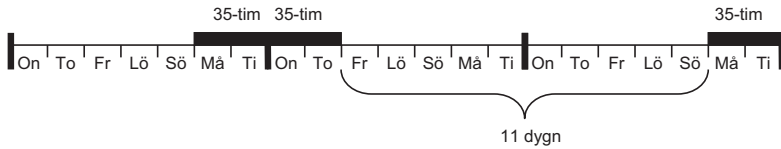
Så långt möjligt ska veckovilan förläggas till veckoslut, det vill säga på lördag, söndag eller lördag, söndag i anslutning till fredag eller måndag. Går inte detta får veckovilan förläggas till annan tid. Den måste dock läggas ut regelbundet.

Sjudagarsperioden ska ha en fast indelning. Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om indelningen fastställer arbetsgivaren den. Gränsen för indelningen kan aldrig vara flytande, den måste alltid sluta och börja vid samma tidpunkt. Det går inte heller att ha individuella sjudagarsperioder för olika tjänstemän. Däremot kan brytpunkterna vara olika för olika skiftformer, till exempel en brytpunkt för dagtidsarbete och en för tvåskiftsarbete.

Av tredje stycket i bestämmelsen framgår att arbetsgivaren kan göra undantag från veckovilobestämmelsen, om det sker tillfälligtvis och beror på ett särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren.

Som framgår av anmärkningen i punkten 2:3:5 får två sjudagarsperioder sammanföras till en ledighet. Varje period om sju dagar ska dock innehålla 35 timmars veckovila. Det går således inte att flytta veckovilan eller del därav från en sjudagarsperiod till en annan utan lokal överenskommelse.

Exempel



Antalet dygn mellan varje veckovila blir i detta fall 11 jämfört med 5,5 i första exemplet.

Av anmärkningen framgår också att de lokala parterna ska reglera ersättningsfrågan då veckovilan inkräktar på den ordinarie arbetstiden. Bland annat ska man ta hänsyn till om den ersättning som betalas för arbetsberedskap innehåller ersättning för veckovila.

Enligt definitionen av arbetstid i punkten 1 räknas arbetsberedskap inte som arbetstid. Arbetsberedskapen som sådan inkräktar således inte på veckovilan. Utryckningar som sker under beredskapsperioden är dock arbete som bryter veckovilan.

Betalning för arbetsberedskap regleras i överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst. Lokal överenskommelse om arbetsberedskap träffas då parterna anser detta vara befogat. Överenskommelse kan också träffas direkt med tjänstemän i mer kvalificerad befattning.

Veckoviloreglerna behöver inte följas om arbete tillfälligtvis måste utföras vid oförutsedda situationer. Normalt förekommande overtidsarbete räknas inte hit utan undantaget gäller mer nödfallsliknande situationer.

Dygnsvila

Dygnsvilobestämmelsen i punkten 2:3:3 är föranledd av den s.k. 11-timmarsregeln i EU:s arbetstidsdirektiv. Ett stort arbete har lagts ned på att finna en reglering som med beaktande av 11-timmarsregeln tar hänsyn till de särskilda förutsättningar som gäller för arbetet vid teknikföretag. Det finns anledning att lämna en längre kommentar till bestämmelsen.

Utgångspunkter

Utgångspunkten är att överenskommelse om den ordinarie arbetstidens förläggning, beredskap m.m. normalt träffas och att överenskommelsen därmed även reglerar frågor om dygnsvilans förläggning. Först om någon lokal arbets-tidsöverenskommelse inte finns tillämpas stupstockarna.

De centrala parterna är överens om att hanteringen av dygnsvilofrågor sköts bäst av de lokala parterna och att frågor om tillämpningen av dygnsvilobestämmelsen endast i rena undantagsfall ska blir föremål för centrala förhandlingar. Samtidigt har de centrala parterna ett ansvar att tillse att tillämpningen av bestämmelsen inte strider mot arbetstidsdirektivets syfte att säkerställa att arbetstagarnas hälsa och säkerhet garanteras. Parterna har mot denna bakgrund ansett att en lämplig avvägning är att central förhandling rörande den konkreta tillämpningen av dygnsvilobestämmelsen eller av lokala avtal som träffats med stöd av den kan hållas under förutsättning att det föreligger synnerliga skäl för en sådan. Avsikten med denna precisering är att en tvistefråga för att komma i fråga för central förhandling ska ha sådana effekter med avseende på verkan i ett eller flera fall, eller annars vara av sådan principiell betydelse, att det framstår som synnerligen befogat att frågan avgörs av förbundsparterna. Parternas gemensamma erfarenhet av dylika avtalade begränsningar är att båda sidor genom historien förhållit sig lojala med sådana och det får alltså presumeras att ingendera part kommer att begära central förhandling med mindre än att synnerliga skäl föreligger. Samtidigt som det alltså inte är syftet med regeln att man först ska avhålla en separat förhandling om synnerliga skäl är för handen eller ej, är det dock givetvis så att den som begär en central förhandling i en sådan fråga måste göra klart varför situationen är sådan att parten anser att synnerliga skäl föreligger.

Huvudregeln – 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod

Enligt första stycket ska varje arbetstagare ges minst 11 timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

Regeln i sig innebär inte någon begränsning av hur lång arbetstiden får vara under ett dygn eller något hinder mot att den sammanlagda arbetstiden varierar under 24-timmarsperioderna. Två 11-timmarsperioder kan även på motsvarande sätt som för veckovilan sammanföras till en viloperiod.

I det följande redovisas ett antal exempel på arbetstidsförläggning som ligger inom ramen för dygnsvilobestämmelsen och som således innebär att tjänstemannen erhåller 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Exempelen kan dock förutsätta att andra bestämmelser i avtalet är uppfyllda.

Exempel 1

Tjänstemannen börjar sitt ordinarie pass måndag morgon kl. 07 och arbetar till kl. 16. På grund av sjukfall måste tjänstemannen rycka in redan kl. 03 på tisdagen och sedan fullfölja sitt ordinarie arbetspass kl. 07–16 samma dag.

Enligt stupstocksregeln börjar beräkningsperioden för dygnsvilan för tjänstemannen kl. 07. Eftersom tjänstemannen avslutar sitt arbetspass på måndagen kl. 16 har denne 11 timmar senare fått sin sammanhängande dygnsvila hänförlig till måndagens arbetspass. På tisdag kl. 03 kan tjänstemannen alltså börja arbeta igen.

Exempel 2

Tjänstemannen fullgör sitt ordinarie arbetspass måndag kl. 07–16 och måste på grund av ett leveransåtagande arbeta övertid till kl. 20. På tisdagen går tjänstemannen på sitt arbetspass på ordinarie tid kl. 07.

Tjänstemannen får 11 timmars sammanhängande dygnsvila mellan kl. 20 på måndagen och kl. 07 på tisdagen.

Exempel 3

Tjänstemannen fullgör sitt ordinarie arbetspass måndag kl. 07–16 och måste på grund av sjukfall rycka in igen och arbeta kl. 17–18 och sedan återigen kl. 05–06 på tisdagen, för att sedan gå på sitt ordinarie pass kl. 07 samma dag.

Tjänstemannen får 11 timmars sammanhängande dygnsvila mellan kl. 18 på måndagen och kl. 05 på tisdagen.

Exempel 4

Tjänstemannen är ledig under sitt ordinarie arbetspass på måndagen men måste på grund av maskinhaveri rycka in och arbeta från kl. 18 måndag kväll och i ett sammanhang ända till kl. 20 på tisdagkvällen. På onsdagen går tjänstemannen på sitt ordinarie arbetspass kl. 07.

Tjänstemannen får 11 timmars sammanhängande dygnsvila mellan kl. 07 och kl. 18 på måndagen och får sedan 11 timmars sammanhängande dygnsvila mellan kl. 20 på tisdagen och kl. 07 på onsdagen.

Avvikelse från huvudregeln

Enligt andra stycket får en tjänsteman i vissa fall ges mindre än 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Som förutsättning för sådan avvikelse gäller att den sker antingen på grund av omständigheter som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas eller att den sker tillfälligtvis när verksamheten gör det erforderligt.

I anmärkningen till punkten redovisas i första stycket utförligt hur bedömningen av avvikelsegrundande omständigheter kan göras och den kommenteras därför inte närmare här.

Beräkning av den kompenserande viloperiodens längd vid avvikelse

När en avvikelse från den 11 timmars sammanhängande dygnsvilan sker ska tjänstemannen erhålla en kompenserande viloperiod, som motsvarar förkortningen av den 11-timmars sammanhängande dygnsvilan. Syftet med bestämmelsen är att tjänstemännen trots förkortningen av dygnsvilan ändå ska erhålla tillräcklig vila. I punkten 1:1 (liksom i arbetstidsdirektivet) definieras ”tillräcklig vila” som att tjänstemännen 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 kollegor eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller på lång sikt.

I anmärkningen till punkten anges hur den motsvarande viloperioden ska beräknas. Parterna har slagit fast att den motsvarande viloperioden ska utgöras av skillnaden mellan 11 timmar och den faktiska sammanhängande dygnsvila som tjänstemannen har fått. I anmärkningens tredje stycke åskådliggörs hur beräkningen kan göras. Följande exempel kan tjäna som ytterligare illustration.

Exempel 1

Tjänstemannen i en tvåskiftsordning går på sitt ordinarie pass på måndag kl. 05.30, arbetar dubbla skift på måndagen och går av kl. 22.30, varefter arbetstagaren går på sitt ordinarie pass på tisdag kl. 05.30.

Den faktiska sammanhängande dygnsvilan uppgår till 7 timmar, mellan kl. 22.30 på måndagen och kl. 05.30 på tisdagen. Avvikelsen innebär att 11 timmars sammanhängande dygnsvila förkortas med 4 timmar (11–7). Den motsvarande viloperioden blir således 4 timmar.

Exempel 2

Tjänstemannen fullgör sina ordinarie arbetspass måndag, tisdag och onsdag kl. 07.00–16.00 och måste p.g.a. maskinhaveri rycka in och arbeta kl. 00.00–03.00 tisdag och onsdag.

Den faktiska sammanhängande dygnsvilan uppgår till 8 timmar på måndagsdygnet och till 8 timmar på tisdagsdygnet. Avvikelsen innebär att 11 timmars sammanhängande dygnsvila förkortas med 3 timmar (11.00–08.00) på måndagsdygnet och med 3 timmar på tisdagsdygnet. Den motsvarande viloperioden uppgår således till 6 timmar (3+3).

Utläggning av den motsvarande viloperioden enligt

”alternativregel 1”

Enligt ”alternativregel 1” ska tjänstemannen få sin motsvarande viloperiod utlagd i direkt anslutning till det arbetspass som brutit dygnsvilan.

Som framgått krävs normalt ett arbetspass som varar längre än 13 timmar, för att dygnsvilan inte ska kunna läggas ut inom 24-timmarsperioden. Om ett arbetspass varar längre än 13 timmar är det efterföljande arbetspass som bryter dygnsvilan. I anslutning till det arbetspassets slut ska den motsvarande viloperioden läggas ut.

Följande exempel åskådliggör detta.

Exempel

Tjänstemannen i en tvåskiftsordning går på sitt ordinarie pass på måndag kl. 05.30, arbetar dubbla skift på måndagen och går av kl. 22.30, varefter tjänstemannen går på sitt ordinarie pass på tisdag kl. 05.30.

Den faktiska sammanhängande dygnsvilan uppgår till 7 timmar och den motsvarande viloperioden uppgår således till 4 timmar. Dessa 4 timmar läggs ut omedelbart efter tisdagens arbetspass, kl. 14–18. Från kl. 18 till dess onsdagens arbetspass börjar kl. 05.30 är det 11,5 timmar. Tjänstemannen erhåller således en förkortad dygnsvila med 4 timmar på måndagsdygnet som ersätts med 4 timmars motsvarande viloperiod efter tisdagens arbetspass. Tjänstemannen erhåller mer än föreskrivna 11 timmars sammanhängande dygnsvila för tisdagsdygnet innan onsdagens arbetspass påbörjas. Därmed har dygnsvilobestämmelsen och dess syften uppfyllts.

En annan situation då huvudregeln om 11 timmars dygnsvila inte kan utläggas är då tjänstemannen efter att ha påbörjat viloperioden beordras inställelse för att arbeta. Enligt ”alternativregel 1” ska då den kompenserande viloperioden läggas ut i anslutning till den beordrade inställelsen för arbete. Då detta inte alltid är möjligt blir det i dessa situationer inte ovanligt med en tillämpning av ”alternativregel 2” i stället, som vi återkommer till.

Följande exempel åskådliggör det som nu sagts.

Exempel

Tjänstemannen arbetar ordinarie tid kl. 07.00–16.00 på tisdagen, men måste p.g.a. maskinhaveri rycka in igen och arbeta mellan kl. 22.30 och 02.00 på onsdagen.

Tjänstemannen har visserligen fått 11,5 timmars dygnsvila hänförlig till tisdagen, men den sammanhängande dygnsvilan har som längst uppgått till 6,5 timmar, mellan kl. 16.00 och 22.30. Därmed har tjänstemannen fått sin 11-timmars sammanhängande dygnsvila förkortad med 4,5 timmar och för detta ska tjänstemannen erhålla 4,5 timmars motsvarande viloperiod. Utläggningen görs direkt efter nattens arbetspass. Då tjänstemannen enligt

sitt ordinarie arbetstidsschema ska börja kl. 07.00 på onsdagen förläggs den kompenserande viloperioden om 4,5 timmar från kl. 07.00 till kl. 11.30.

Utläggning av den motsvarande viloperioden enligt ”alternativregel 2”

En tillämpning av ”alternativregel 2” förutsätter att det av objektiva skäl inte är möjligt att lägga ut en motsvarande viloperiod i dess helhet i direkt anslutning till det arbetspass som brutit dygnsvilan.

Objektiva skäl är motsatsen till subjektiva skäl. Med detta avses att det inte kan vara fråga om situationer där arbetsgivaren fakultativt, det vill säga utan att det finns något faktiskt eller rättsligt hinder däremot, helt fritt kan besluta när tiden skall läggas ut. Objektiva skäl är alltså sakliga verksamhetsrelaterade faktorer som gör att det är nödvändigt att tjänstemannen är på arbetsplatsen.

Det arbete som tjänstemannen utför är då sådant att det rimligen måste utföras vid en viss tidpunkt av verksamhetsskäl. Med faktiska och rättsliga hinder måste också jämföras den situationen att det enda alternativa sättet att hantera frågan skulle ha varit att någon annans viloperiod måste inskränkas.

Innebörden av ”alternativregel 2” är att den del av den motsvarande viloperioden som inte kunnat läggas ut visst dygn läggs ut nästa dygn eller så snart det kan ske inom en sjudagarsperiod, enligt följande exempel.

Exempel 1

Tjänstemannen arbetar kl. 05.30–14.00 på torsdagen och måste dessutom på grund av sjukfall rycka in och arbeta kvällsskiftet kl. 14.00–22.30. Hon gör således ett dubbelskift på torsdagen. Behovet av att tjänstemannen arbetar dubbelskift består på fredagen, då tjänstemannen alltså återigen arbetar kl. 05.30–22.30.

Tjänstemannen erhåller 7 timmars sammanhängande dygnsvila hänförlig till torsdagsdygnet (22.30–05.30). Hon ska därmed kompenseras med 4 timmar för den förkortade dygnsvilan. Av objektiva skäl måste hon börja arbeta på fredagen kl. 05.30 och kan inte gå av förrän kl. 22.30. Enligt vec-kovilobestämmelsen i punkt 2:2:5 ska tjänstemannen ha 35 timmars sammanhängande veckovila och den kompenserande viloperioden om 8 (2x4) timmar läggs lämpligen ut i anslutning till veckovilan. Dessa överlappande regleringar medför att tjänstemannen i exemplet har erhållit ordinarie vec-kovila och den motsvarande viloperioden kl. 17.30 på söndagen (43 timmar från fredag kl. 22.30). Ytterligare kompensation ska därmed inte utgå.

Enligt dygnsvilobestämmelsens ordalydelse ska motsvarande förlängd viloperiod läggas ut i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

I exemplet ovan följer veckovilan direkt på fredagens arbetspass, och enligt avtalets ordalydelse skulle då något arbetspass inte bryta dygnsvilan, med påföljd att någon kompenserande viloperiod inte skulle behöva läggas ut. Parterna är dock överens om att vid sådana fall, då ett förlängt arbetspass inträffar omedelbart före veckovilan, tillämpa bestämmelsen så att det förlängda arbetspasset som föregår veckovilan får anses utgöra det arbetspass som bryter dygnsvilan. Därmed ska kompenserande viloperiod utgå med så många timmar som den sammanhängande dygnsvilan för det sista dygnet före veckovilan understiger 11 timmar.

Exempel 2

Om tjänstemannen i exemplet ovan i stället hade arbetat sina dubbla dubbelskift måndag och tisdag, hade den kompenserande viloperioden också uppgått till 8 timmar (2x4). Denna hade då lagts ut med 4,5 timmar i samband med dygnsvilan efter onsdagens arbetspass och med 3,5 timmar i samband med dygnsvilan efter torsdagens arbetspass. Ytterligare kompensation ska inte utgå. Den sammanlagda "skulden" betas således av med det antal timmar som varje sammanhängande dygnsvila överstiger 11 timmar med. Observera att den avvikelse som sker genom att tjänstemannen går på sitt ordinarie arbetspass på onsdagen också måste uppfylla objektiva skäl. Om det som i exemplet föreligger sådana objektiva skäl på onsdagen uppkommer den situationen, att tjänstemannen dels inte kan få den kompenserande viloperioden utlagd i omedelbar anslutning till det arbetspass (tisdagens) som brutit dygnsvilan hänförlig till måndagen, dels inte får 11 timmars sammanhängande dygnsvila hänförlig till tisdagen, genom att onsdagens arbetspass bryter den dygnsvilan.

Överförande av tid till tidbank enligt "alternativregel 3"

Om det av objektiva skäl inte har varit möjligt att lägga ut motsvarande viloperiod i dess helhet ens inom sju dagar med tillämpning av "alternativregel 2" får den kvarvarande tiden överföras till tjänstemannens tidbank enligt "alternativregel 3".

Som har redovisats ovan är dygnsvilobestämmelsens syfte att skydda tjänstemännens hälsa genom att säkerställa att de får tillräcklig vila. Om arbetsgivaren av objektiva skäl inte har kunnat ge tjänstemannen föreskrivna viloperioder under en hel veckas tid har de centrala parterna ansett det rimligt att tjänstemannen inte bara erhåller motsvarande viloperiod vid ett senare tillfälle, utan även kompenseras genom att kvarvarande tid förs till tidbanken. Det är således först när "alternativregel 3" tillämpas – vilket sannolikt kommer att ske endast i rena undantagsfall – som den motsvarande viloperioden blir ersättningsgill genom tid till tidbanken.

Även om tiden förts till tidbanken enligt "alternativregel 3" anges i femte stycket i anmärkningen till bestämmelsen att i första hand överenskommelse ska träffas om att tiden läggs ut som betald ledighet inom en månad. Syftet är att framhäva dygnsvilobestämmelsens mål att skydda tjänstemännens hälsa genom att säkerställa att de får tillräcklig vila. Om någon överenskommelse om utläggning av ledighet inom en månad inte träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen ska tiden dock behandlas som övrig tid i tidbanken.

Ersättning vid viloperiod som läggs ut under arbetstid

Med beaktande av reglerna om objektiva skäl och avtalets viloregler avgör arbetsgivaren när den motsvarande viloperioden ska läggas ut, till exempel till hela eller delar av ett arbetspass i stället för i anslutning till en annan viloperiod.

För det fall arbetsgivaren beslutar att förlägga viloperioden till arbetstid anges i anmärkningens fjärde stycke att löneavdrag inte görs under sådan ledighet.

Särskilt angående hantering av restid

Arbetstid definieras i EU:s arbetstidsdirektiv som all tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter. Vilotid definieras som varje period som inte är arbetstid.

När resor i tjänsten förläggs under ordinarie arbetstid behandlas denna tid som ordinarie arbetstid. När en tjänsteman reser utanför ordinarie arbetstid uppkommer fråga om tiden är att betrakta som arbetstid eller som vilotid enligt arbetstidsavtalet. Detta måste avgöras från fall till fall i enlighet med omständigheterna i det enskilda fallet.

Situationer där tiden för resa i sig innebär arbetstid för med sig konsekvensen att en tjänsteman i vissa situationer kan bli tvungen att resa till tjänstgöringsorten tidigare samt stanna kvar där efter tjänstgöring för att få erforderlig vila innan och efter tjänstgöringen istället för att tillbringa tid på hemorten.

Arbetsgivare och tjänstemän har ett gemensamt intresse av att tjänstemän som reser ges möjlighet till erforderlig återhämtning. Av denna anledning är det särskilt vid längre resor vanligt förekommande att tjänstemän som återkommer sent från en tjänsteresa och där behov av vila föreligger inte beordras inställa sig till arbete omedelbart morgonen därefter, även om restiden i den aktuella situationen enligt avtalets reglering utgjort vilotid. Ofta medges då, på begäran, istället vila utan löneavdrag för den aktuella tjänstemannen.

Naturligtvis finns det situationer där det kan vara nödvändigt att tjänstemannen även efter en tjänsteresa inställer sig tidigt på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om ett kundmöte av avgörande betydelse, någon avrapportering eller

något efterarbete till den nyss företagna tjänsteresan som om det inte utfördes omedelbart skulle förta syftet med tjänsteresan, eller någon annan fråga som är av sådan betydelse att arbetsuppgiftens uppskjutande inte lämpligen låter sig göras. Det kan också handla om att tjänstemannen själv hellre utför arbetsuppgiften tämligen omedelbart eftersom ett uppskjutande skulle leda till merarbete för tjänstemannen. När det uppstår en situation där tjänstemannen inställer sig till arbete tämligen omedelbart torde förhållandena ändå oftast medge att tjänstemannen efter det att den brådskande arbetsuppgiften utförts kan bege sig hem för återhämtning.

Parterna har den gemensamma uppfattningen att ett pragmatiskt synsätt som utgår från de faktiska förutsättningarna i de enskilda fallen är ändamålsenligt.

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 för 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.

Skyldighet att arbeta övertid

Avtalet bygger på att arbete kan ske på övertid då särskilt behov av ökad arbetstid finns. Avtalet innehåller därför bestämmelser om hur mycket övertid som får tas ut och hur detta ska ske.

Arbetsdomstolen har slagit fast att en tjänsteman är arbetsskyldig enligt vad arbetsgivaren bestämmer så länge arbetsgivaren inte utövar sin arbetsledningsrätt mot bättre vetande eller i strid med god sed på arbetsmarknaden. Det krävs således inte något samtycke av tjänstemannen att arbeta övertid. Om tjänstemannen uppger skäl mot att arbeta över men arbetsgivaren vidhåller sin beordring har tjänstemannen därmed inte rätt att vägra övertidsarbete. Om en tjänsteman vägrar övertidsarbete kan det bedömas som arbetsvägran. Detta gäller även om arbetsgivaren gjort en missbedömning, förutsatt att arbetsgivaren har

handlat i god tro. Då tvist uppstår om huruvida arbetsskyldighet föreligger bör det lokala facket ta ställning till frågan om arbetsskyldighet föreligger eller ej. I en prövning av en sådan arbetsvägran bedöms naturligtvis hur vägande de skäl är som tjänstemannen har angivit för att inte arbeta övertid. I viss utsträckning kan det också ha betydelse hur angeläget det ur verksamhetsperspektivet var att få ut övertidsarbetet, även om principen är att det är en fråga som arbetsgivaren beslutar om.

Definition av övertid

Arbetstidsavtalets övertidsbegrepp överensstämmer med det som finns i punkten 7:2 kollektivavtalet. Detta innebär

- att arbetet ska vara beordrat i förväg eller godkänt i efterhand
- att arbetet ska ha utförts utöver den för tjänstemannen gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd

Frånvaro under del av dag kan alltså arbetas in samma dag utan att övertid uppstår. Träffar tjänstemannen och arbetsgivaren en överenskommelse om inarbetning av tid för kvittning mot ledighet annan dag, ska sådan inarbetad tid inte betraktas som övertid utan som en omfördelning av ordinarie arbetstid. Det innebär till exempel att tjänstemannen och arbetsgivaren kan komma överens om en ledig måndag som arbetas in under resten av veckan.

- att endast fulla halvtimmar ska medräknas
- att tid som åtgår för normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten och som är nödvändiga för tjänstemannens befattning inte räknas som övertid.

Annan definition av begreppet övertid är möjlig endast genom lokal överenskommelse enligt punkten 3:5 nedan.

Beakta skillnaden mellan förskjuten arbetstid och övertid.

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.

Utrymme för allmän övertid

Uttaget av allmän övertid är i första hand begränsat till 175 timmar per kalenderår förutsatt att särskilda skäl föreligger. Särskilda skäl föreligger när arbetskraftsbehovet är oförutsett, det vill säga när arbetsgivaren inte haft möjlighet att planera sin verksamhet och sina resurser efter behovet. Det är arbetsgivaren som avgör när särskilda skäl föreligger och som är ansvarig för att bedömningen är korrekt.

Övertidsuttaget är vidare begränsat till högst 100 timmar under en enskild kalendermånad, men uttaget får inte vara högre än 50 timmar i genomsnitt per kalendermånad beräknat över en rullande tremånadersperiod. Uttaget är inte begränsat för dag eller vecka. Avtalet lägger således inte hinder för att förlägga de tillåtna 100 timmarna till en viss del av kalendermånaden.

Ett överskridande av det tillåtna antalet övertidstimmar under en pågående begränsningsperiod (år, månad) kan ske, om motsvarande antal övertidstimmar återförs genom att kompensationsledighet tas ut under samma period. Se vidare under punkten 3:4 nedan.

Ibland kan företagets situation vara sådan att arbetet inte kan avbrytas "utan avsevärda olägenheter för verksamheten". Det kan bero på att ett arbetsresultat av vikt måste föreligga vid en viss tidpunkt eller på att företaget måste leverera tidigare än beräknat. Ett exempel kan vara företagets arbetsgivaruppgift till myndigheter och kontrolluppgifter till anställda i januari. I sådana fall kan synnerliga skäl föreligga och de angivna timgränserna kan då överskridas.

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 övertidstimmarerna 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 övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Avräkning

Huvudregeln är att allt arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstiden, oavsett övertidskompensationsform ska avräknas från tillgängligt övertidsutrymme.

Denna regel har kompletterats med en bestämmelse om att i de fall övertidsarbetet ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) får arbetsgivaren – när tjänstemannen har tagit ut ledigheten – ”återföra” de ersatta övertidstimmarerna till övertidsutrymmet (se exemplet i avtalstexten ovan).

Exempel

En tjänsteman arbetar 150 timmar övertid under januari–mars. Utrymmet för allmän övertid minskar därför från 175 till 25 timmar. Under april får tjänstemannen ut 90 timmars kompensationsledighet för 60 av övertidstimmarna. Tillgängligt övertidsutrymme fr.o.m. maj blir därför 25 kvarstående timmar från mars plus 60 timmar som kompenserades med ledig tid i april. Totalt återstår 85 timmars utrymme för allmän övertid.

Får tjänstemannen senare under året ut ytterligare 90 timmars kompensationsledighet (60 timmars övertidsarbete) kan endast 40 av dessa övertidstimmarna återföras. Utrymmet för allmän övertid uppgår därefter till $85 + 40 = 125$ timmar.

Arbetsgivaren får återföra högst 100 timmar, arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan dock träffa överenskommelse om annan timgräns än 100 timmar. Enligt vad som anges i anmärkningen till punkten kan parterna också komma överens om att kompensationsledigheten måste läggas ut inom en bestämd tidsperiod för att övertidstimmarna ska få återföras.

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.

Överenskommelse om annat utrymme för övertid

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan komma överens om annan beräkning eller omfattning av allmän övertid. Med beräkning avses sättet att definiera övertid. Det kan till exempel gälla att omfördela arbetstiden inom en vecka eller en månad så att övertid uppstår först när veckoarbetstidsmålet eller ordinarie tid per månad överskrids. Med omfattning avses högsta tillåtna antalet timmar för uttag av allmän övertid.

Överenskommelsen ska vara skriftlig. För att en överenskommelse om omfattningen av allmän övertid ska vara giltig krävs att den underställs 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.

Extra övertid

Efter lokal överenskommelse kan extra övertid tas ut med 75 timmar utöver den allmänna övertiden om 175 timmar. Därefter kan ytterligare högst 75 timmar (det vill säga totalt 325 timmar) tas ut efter lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd tjänstemannaklubb. Något centralt godkännande behövs inte.

Synnerliga skäl innebär för det första att de särskilda skälen för allmän övertid ska vara uppfyllda. Dessutom ska arbetsgivaren ha försökt vidta åtgärder för att undvika behovet av den extra övertiden. Om situationen trots detta inte gått att lösa på ett adekvat sätt kan överenskommelse träffas om uttag av extra övertid.

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.

Övertid för s.k. nödfallsarbete

Som exempel på händelser som kan motivera övertid för nödfallsarbete kan nämnas eldsvåda, ras, översvämning och andra liknande situationer då fara för liv eller hälsa föreligger eller stora ekonomiska värden står på spel.

Till nödfallsarbete kan inte räknas arbeten av servicekaraktär eller vanliga reparationer som orsakas av mer eller mindre normal förslitning av maskiner eller utrustning. Det ska vara frågan om drifthaverier eller andra händelser som inte arbetsgivaren kunde förutse. I en sådan situation får övertid tas ut i den omfattning förhållandena kräver, det vill säga något tak gäller inte. Nödfallsövertiden räknas inte in i beräkningen av allmän övertid.

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.

Anteckning av övertid

För uppföljning och som ett hjälpmedel att tillämpa arbetsavtalets bestämmelser om ordinarie arbetstid och övertid finns i punkten 4 bestämmelser om anteckning av sådan tid. Arbetsgivaren ska enligt dessa bestämmelser föra de anteckningar som behövs för beräkning av övertid.

Anteckningarna för beräkning av övertid ska på begäran visas för den enskilde tjänstemannen, representanter för tjänstemannaklubben eller tjänstemannaförbundet centralt. Rätten för tjänstemannaklubb och tjänstemannaförbundet att ta del av anteckningarna tillkommer samtliga avtalsbundna tjänstemannaförbund och utan inskränkning till enbart de egna medlemmarna. Anledningen här till är att parterna på avtalsområdet helt har övertagit ansvaret för tillsynen av arbetstidsreglerna. Arbetsmiljöverket har således ingen tillsyn över arbetsavtalet eller kollektivavtalet eller hur dessa efterlevs.

För att redovisningen ska bli korrekt måste följande beaktas.

- Vid övertidsarbete som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden samt vid inställelse under beredskapstjänst finns minimi ersättningsregler som innebär att övertidsarbetet ska ersättas som om det pågått i 3 timmar (se 7:2:3 kollektivavtalet och punkt C 5 i överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst). Det är emellertid endast faktiskt arbetad övertid som ska registreras.

Övertid måste registreras för tjänsteman, som efter överenskommelse med arbetsgivaren inte har rätt till särskild övertidskompensation och för vilken överenskommelse om undantag från arbetsavtalets bestämmelser inte har träffats. Som har redovisats i kommentaren till punkten 1:3 bör parterna när de träffar sådan överenskommelse överväga att överenskomma även om undantag från punkterna 2-4 arbetsavtalet.

För de tjänstemän som inte omfattas av punkterna 2-4 (se 1:2 och 1:3) finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att registrera dessas övertid. Det kan ändå finnas ett behov av att få en uppfattning om dessa tjänstemäns arbetsbelastning.

Anmärkningen till punkterna 1:2 och 1:3, är i dessa fall det avtalsenliga verktyg som parterna då ska använda sig av.

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 ledamot 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

Twist 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.

Twist 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.

Arbetsnämnd och förhandlingsordning

I 5:1 och 5:2 finns bestämmelser om Arbetsnämnd och förhandlingsordning m.m. för tvister om arbetsreglerna.

Arbetsnämndens sammansättning och vad som i övrigt gäller för nämnden framgår direkt av avtalstexten. Arbetsnämnden är ett partssammansatt organ, som på ledamots begäran kan övergå till att konstitueras som skiljenämnd och med bindande verkan för parterna slutligt avgöra en tvistefråga.

Beträffande tvister om arbetsreglerna gäller sammanfattningsvis främst följande.

- Den vanliga förhandlingsordningen med lokal och central förhandling gäller vid tvister.
- Inom två månader efter att central förhandling avslutats kan tvist föras till Arbetsnämnden för avgörande.
- Nämndens beslut är bindande och kan inte överklagas.

Slutligen finns även i anmärkningen till punkten 5:1 en instruktion till Arbetsnämnden, när den fungerar som skiljenämnd. Vissa delar av arbetsregleringen i arbetsavtalet, och lokala överenskommelser som baseras på detta, kan aktualisera frågor som inte kan avgöras utan ett vägledande avgörande från EU-domstolen. Sådant kan i sin tur inte inhämtas eller begäras av Arbetsnämnden, utan det krävs att målet handläggs vid domstol. För att så ska kunna ske måste skiljenämnden förklara att den inte kan meddela ett avgörande i frågan och med detta skilja sig från ärendet. Regleringen i anmärkningen öppnar för att så kan ske och att parterna efter ett sådant beslut kan väcka talan vid domstol och därigenom i förlängningen möjliggöra ett inhämtande av till exempel ett förhandsbesked från EU-domstolen.

6 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal 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 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 utvecklingsavtalet § 10, första stycket. Förläggningen av mötestidpunkt bestäms enligt utvecklingsavtalet § 10, tredje och fjärde stycket. Hänsyn ska också tas till den skäliga 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 samverkansavtal 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 tillhandahållits av företaget.

När förhandlingsfrågan avser en viktigare förändringförändring 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

Ifråga 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 mm.

1 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 motverkat 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.

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 intermittert 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 midsommaraf-
ton 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.

Vad gäller ordinarie arbetstidsförläggning se kommentarer till punkten 2, Arbetstidsavtalet.

Särskilda regler för raster i samband med skift

När stupstockarna om arbetstidens förläggning tillämpas ska raster läggas ut enligt vad som anges i dessa, det vill säga med exempelvis 30 minuters rast för vardera skiftet i tvåskift. Vid treskiftsarbete anges ingenting om raster i stupstocksreglerna. Rastbestämmelserna i punkten 2:3:2 i Arbetstidsavtalet får därför tillämpas direkt i detta fall. Självfallet kan man komma överens om rasterna även om man inte träffat överenskommelse om arbetstiden i övrigt.

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 kollektivavtalet 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.

A Allmänna regler

Avtalets omfattning

Avtalet gäller med vissa undantag för alla tjänstemän såväl organiserade som oorganiserade. Arbetstagare med företagsledande ställning omfattas inte av avtalet.

Överenskommelse om att undanta tjänstemän från ersättningsreglerna i avtalet

Arbetsgivaren kan enligt punkterna B 6 och C 6 överenskomma med en tjänsteman i mer kvalificerad befattning om att tjänstemannen ska undantas från de olika ersättningsreglerna och ges skälig ersättning på annat sätt, exempelvis genom lön. Med kvalificerad befattning kan exempelvis avses anställda i högre chefsposition eller kvalificerade specialister. En överenskommelse om undantag från ersättningsreglerna bör vara skriftlig och innehålla vad som överenskommits.

Förhandling och underrättelse vid tillämpning av förskjuten arbetstid eller beredskapstjänst

En arbetsgivare som vill tillämpa förskjuten arbetstid, eller beredskapstjänst måste tänka på att det är en sådan förändring av arbets- och anställningsförhållandena som innebär att bolaget normalt måste förhandla enligt 11 § MBL före beslut.

Undantag gäller dock om åtgärden är av kort varaktighet och görs enbart för att täcka ett tillfälligt arbetskraftsbehov till följd av exempelvis sjukfrånvaro. Om förskjuten arbetstid eller beredskapstjänst ska tillämpas, ska företaget meddela berörda tjänstemän.

Vid förskjuten arbetstid bör arbetsgivaren, om det är möjligt, meddela tjänstemannen senast 14 dagar i förväg. Har arbetsgivaren emellertid inte kunnat förutse behovet av förskjutning kan 14-dagarsperioden underskridas. Detta gäller exempelvis när arbetstiden måste förskjutas på grund av sjukdomsfall. För beredskapstjänst finns inte någon motsvarande regel. I stället anges att schemat för tjänstgöringen bör upprättas i god tid.

I möjligaste mån bör givetvis arbetstiden planeras med så få ändringar som möjligt, så att olägenheter för tjänstemännen kan undvikas. Arbetsgivaren bör i dessa situationer göra en avvägning mellan verksamhetens behov och tjänstemannens olika förutsättningar och behov av förutsägbarhet. Om beredskapstjänst förekommer ofta bör tjänstgöringen fördelas bland tjänstemännen så att inte någon enskild tas i anspråk i alltför hög grad.

Lokala överenskommelser

De lokala parterna kan träffa egna uppgörelser om andra ersättningar än de som anges i överenskommelsen. I sådana fall bör parterna eftersträva att den totala förmånsnivån inte blir sämre än om de generella reglerna i överenskommelsen tillämpas.

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	månadslönen
	600

från kl. 00 till 07	månadslönen
	400

från kl. 07 dag som enligt det ordinarie dagarbetstids- schemat är arbetsfri kl. 00 nästkommande arbetsdag	månadslönen
	300

Vid storhelger gäller dock följande:

	månadslönen
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.	150

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan förskjuten 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 arbetstid kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

7.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning betalas inte samtidigt.

B Förskjuten arbetstid

Med förskjuten arbetstid avses, utöver skiftarbete, även andra förskjutningar av den ordinarie arbetstiden som arbetsgivaren har bestämt. Det rör sig alltså om ordinarie arbetstid som enligt schema förläggs utanför det ordinarie arbetstids-schemat.

Förskjuten arbetstid skiljer sig från övertid. En tjänsteman kan inte för samma tid få både ersättning för förskjuten arbetstid och övertidskompensation. Det beror på att den förskjutna arbetstiden definitionsmässigt alltid ryms inom det ordinarie arbetstidsmåttet. Övertidsarbete avser arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet.

Om arbetsgivaren använder sig av flexibel arbetstid genom ett så kallat flex-tidssystem innebär detta att vissa förskjutningar av arbetstiden kan äga rum inom det ordinarie arbetstidsschemat. Sådana förskjutningar som tjänstemannen själv beslutar om omfattas dock inte av reglerna om rätt till ersättning för förskjuten arbetstid.

Det bör finnas skälig anledning till att arbetsgivaren använder sig av förskjuten arbetstid. Om tjänstemannen uppger att det inte finns anledning till förskjuten arbetstid, har arbetsgivaren rätt att genomföra förskjutningen i avvaktan på en eventuell förhandling om saken.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om annan lösning än den som framgår av punkten B. Det ska dock föreligga särskilda skäl för att en sådan överenskommelse ska kunna träffas.

Förskjutningens varaktighet har ingen betydelse för tillämpningen av ersättningsbestämmelserna. För förskjutning av ordinarie arbetstid som sker under tiden 07.00–18.00 på arbetsdagar betalas inte ersättning.

Exempel

Om den ordinarie dagarbetstiden enligt arbetstidsschemat på tjänstemannens arbetsställe är förlagd till kl. 08.00–17.00 och en tjänsteman beordras att arbeta kl. 14.00–23.00, föreligger förskjuten arbetstid mellan kl. 17.00 och 23.00. Ersättning ska utges för tiden mellan kl. 17.00 och 23.00.

Om den ordinarie dagarbetstiden enligt arbetstidsschemat är förlagd till kl. 06.30–15.30 utgör tiden 06.30–08.00 förskjuten arbetstid. Ersättning för förskjuten arbetstid ska utgå mellan kl. 06.30–07.00.

Tiderna för storhelger i arbetstidsavtalet skiljer sig från tiderna för storhelger i överenskommelsen (jämför t.ex. i bilagan om skiftarbetstid med punkten B 5 i överenskommelsen).

Arbetsfri dag

I överenskommelsen avses med "arbetsfri dag" sådan dag som är arbetsfri enligt det schema för den ordinarie arbetstiden som gäller för huvuddelen av tjänstemännen vid arbetsstället.

Ersättning för förskjuten arbetstid

Ersättning för förskjuten arbetstid räknas fram genom att månadslönen divideras med tillämplig divisor. Med "månadslön" avses den fasta kontanta månadslönen. Ersättningen är ett tillägg per timme förskjuten arbetstid och utges "minut för minut" av den förskjutna arbetstiden.

Exempel

Ett nattskift är förlagt kl. 22.00–06.15 med rast kl. 02.00–02.30. Ersättning för förskjuten arbetstid utgår enligt följande:

kl. 22.00–24.00	$\frac{2 \text{ tim} \times \text{månadslönen}}{600}$
kl. 24.00–02.00	$\frac{2 \text{ tim} \times \text{månadslönen}}{400}$
kl. 02.30–06.15	$\frac{3,75 \text{ tim} \times \text{månadslönen}}{400}$

För ersättning utbetalas semesterlön enligt punkten 4 i Avtalet om allmänna villkor. Motsvarande gäller vid semesterersättning. Däremot ska ersättningen för förskjuten arbetstid inte tas med vid beräkning av sjuklön, övertidsersättning eller restidsersättning.

Ersättning för förskjuten arbetstid i form av ledig tid

Ersättning för förskjuten arbetstid betalas när en tjänsteman arbetar utanför den ordinarie arbetstiden på arbetsplatsen (för dagtid). Arbetsgivaren kan komma överens med tjänstemannen om att ersättningen i stället ska utgå i form av ledig tid.

Ledig tid vid förskjuten arbetstid tjänas in enligt följande:

- Kl. 18–24 (månadslönen/600) = 18 minuter per timme
- Kl. 00–07 (månadslönen/400) = 26 minuter per timme
- Kl. 07 arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag (månadslönen/300) = 35 minuter per timme
- 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 (månadslönen/150) = 70 minuter per timme.

Tid som tjänstemannen tjänar in kan exempelvis sparas i tidbanken för över-
tidsintjänande.

Bestämmelsen gäller för tjänstemän som inte är undantagna från ersättnings-
reglerna enligt lokal eller individuell överenskommelse.

C Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst

1.

Det är lämpligt att det träffas lokala överenskommelser om beredskaps-
tjänst. 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 utföra arbete. Beredskapstjänst kan också innebära att tjänsteman-
nen ska vara anträffbar 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	månadslönen
	1400
Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	månadslönen
	700
Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen för julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med	månadslönen
	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 meddelande 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.

C Beredskap

Beredskap innebär att tjänstemannen inte behöver vara på arbetsstället men ska vara beredd att inom viss angiven tid infinna sig på arbetsstället för att arbeta. Beredskap utgör inte arbetstid, till skillnad från jourtid. Beredskap i sig bryter inte veckovila. Däremot bryts veckovilan, liksom dygns- och nattvila, när tjänstemannen utför arbete.

Enligt beredskapsavtalet kan beredskapsarbete även utföras på distans, exempelvis från hemmet. Det är arbetsgivaren som avgör vilken form av beredskap som behövs på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör meddela tjänstemannen i förväg om arbetet kan utföras på distans.

Vid beredskapstjänst ska schema upprättas i så god tid som möjligt. Senast i samband med att beredskapsschemat upprättas ska arbetsgivaren klargöra om beredskapstjänsten innebär att tjänstemannen inom viss tid ska kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan plats som arbetsgivaren bestämmer. När arbetsgivaren gör arbetsschemat ska arbetsgivaren se till att den enskilde tjänstemannen inte belastas oskäligt av beredskapstjänstgöringen. Vad som avses med oskäligt får bedömas från fall till fall och om beredskapstjänst förekommer i stor omfattning bör arbetsgivaren fördela beredskapstjänsten så att enskild tjänsteman inte tas i anspråk i alltför hög grad. Arbetsgivaren kan även besluta att viss tjänsteman inte ska ha beredskap under en viss period. I vissa fall kan lokal överenskommelse avseende viloreglerna i Arbetstidsavtalet krävas.

Beredskapstjänstgöring har till syfte att arbete kan utföras under beredskapstjänstgöringen vid behov. Enligt Arbetstidsavtalet punkt 2:3:4 ska en tjänsteman ha ledigt för nattvila. Undantag från denna regel kan dock göras genom en lokal överenskommelse. Ett exempel på en sådan lokal överenskommelse är en överenskommelse om beredskap som innefattar nattarbete.

I det fall fråga om överenskommelse om nattarbete uppkommer lokalt och inte kan lösas, ska de centrala parterna tillkallas för gemensam konsultation.

Ersättning för beredskapstjänst

Vilken ersättning som ska betalas för beredskapen beror på under vilka veckodagar och mellan vilka klockslag den anställde har beredskap. Ersättningarna delas in i tre steg och utgör den totala ersättningen per beredskapstimme. Under vardagar utgår den lägsta ersättningen (månadslönen/1400) medan ersättningen är högre under helgerna med början från kl. 18.00 dag före arbetsfri dag fram till kl. 00.00 nästkommande arbetsdag (månadslönen/700). Den högsta ersättningen utgår under storhelgerna (månadslönen/350). Vad som avses med storhelg framgår av bilagan om skiftarbetstid. Med "månadslön" avses den fasta kontanta månadslönen.

Beredskapsersättning betalas för lägst 8 timmar per beredskapspass eller för den längre tid som beredskapspasset pågår.

När tjänstemannen som har beredskap behöver inställa sig för arbete på arbetsplatsen eller på annan plats som arbetsgivaren har bestämt, betalas övertidserättning för arbetad tid. Övertidserättning utgår för faktiskt arbetad tid, dock minst för tre timmar vid inställelse på av arbetsgivaren angiven plats.

Om arbetet kan utföras på distans utan krav på att inställa sig på arbetsplatsen eller av arbetsgivaren bestämd plats, utgår ersättning för minst en timme.

Sker ytterligare en inställelse inom tre timmar ska ingen ny period påbörjas utan det utgör en del av den redan påbörjade perioden. Samma sak gäller om tjänstemannen utan inställelse utför ytterligare arbete inom en timme. Därutöver har tjänstemannen rätt till skälig ersättning för reskostnad i anslutning till inställelse.

Exempel 1

En tjänsteman som har beredskap blir inkallad att utföra arbete på arbetsplatsen mellan kl. 01.00-01.45. Därefter åker tjänstemannen hem. Tjänstemannen blir på nytt inkallad till arbetsplatsen kl. 02.30 och utför arbete till kl. 03.00. Då dessa två arbetspass utförs inom samma period om tre timmar, utgår övertidserättning för tre timmars arbete.

Exempel 2

En tjänsteman som har beredskap blir inkallad att utföra arbete på arbetsplatsen mellan kl. 01.00-01.45. Därefter åker tjänstemannen hem. Tjänstemannen blir på nytt inkallad till arbetsplatsen kl. 05.30 och utför arbete till

kl. 06.00. Då dessa två arbetspass inte utförs inom samma period om tre timmar, utgår övertidsersättning för sex timmars arbete.

I beredskapstjänstgöring ingår att ta emot telefonsamtal, felmeddelande m.m. När en sådan kontakt innebär att tjänstemannen får vidta en åtgärd utöver att ta emot ett samtal eller ett meddelande ska denna åtgärd betraktas som arbete.

Övertidsavlösta tjänstemän

1. Övertidsavlösta tjänstemän, ersättning vid beredskapstjänst

Att tjänstemannen är "övertidsavlöst" innebär inte med automatik att tjänstemannen är undantagen från reglerna om ersättning vid beredskapstjänst. En övertidsavlöst tjänsteman har vid beredskapstjänst rätt till ersättning per beredskapstimme enligt punkt 4.

2. Övertidsavlöst tjänsteman, ersättning vid arbete under beredskap

2.1 Tjänstemän som omfattas av Arbetstidsavtalet punkterna 2-4

En tjänsteman som omfattas av Arbetstidsavtalet punkterna 2-4 har rätt till övertidskompensation enligt punkten 5 när arbete utförts under beredskapen.

2.2 Tjänstemän som är övertidsavlösta och undantagna från Arbetstidsavtalets punkterna 2-4

Tjänsteman som är övertidsavlöst och som är undantagen från Arbetstidsavtalet punkterna 2-4 erhåller inte per automatik ersättning för övertid enligt punkten 5 när sådant arbete utförs.

Inställelse för arbete under beredskap innebär i sig en olägenhet och parterna är därför överens om att tjänsteman som är undantagen från Arbetstidsavtalet punkterna 2-4 ska ersättas på ett sådant sätt att han eller hon inte hamnar i ett sämre läge än tjänstemän som har rätt till övertidsersättning.

En sådan ersättning kan utformas på olika sätt. Ett exempel kan vara att arbetsgivaren väljer att ersätta tjänstemannen med övertidsersättning på samma nivå som i punkten 5. Ett annat exempel kan vara att arbetsgivaren och tjänstemannen är överens om att den fastställda lönen innefattar ersättning för arbete under beredskap. I sådana fall är det lämpligt att arbetsgivaren och tjänstemannen diskuterar omfattningen av beredskapsarbetet. Det är även bra om en sådan överenskommelse är skriftlig och att värdet av en sådan ersättning anges.

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 uppsägnings-tid 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 företagens resurser, ska tillfalla företagen.

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

Anmärkning

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

§ 1 Kategoriindelning av 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.

Kategoriindelning av uppfinningar

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

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

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Arbetstagaren kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning

genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga, som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som i varje fall inte ligger inom arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Att arbetstagaren som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar inte uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

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

Till belysning av detta kan följande exempel anföras:

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

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

Flera uppfinnare

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

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m.m.

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

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

Arbetsgivaren ska inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälarer 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.

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 härefter skriftligen bekräfta arbetsgivarens förvärv av rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder.

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

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

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

C-uppfinningar

Anställd, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt förfoga över denna.

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

Schablonersättning

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

Ytterligare ersättning vid A-uppfinning

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

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

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

Om man kommer fram till att det finns grund för anspråk på ytterligare ersättning uppkommer frågan om hur den ska beräknas och fastställas. Ofta finns önskemål om royaltyersättning från arbetstagarens sida. Det är emellertid sällsynt att uppfinningen i sig ger upphov till en produkt eller tjänst utan oftast ingår uppfinningen som en viss del av den tekniska lösningen. Undantagsvis kan det förekomma att uppfinningen är en förutsättning för produkten och att ensamrätten är så stark att det är möjligt att anse att det som säljs är liktydigt med uppfinningen. I ett sådant fall kan royalty vara det rimliga sättet att bestämma skäligen 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 tjänstemannorganisation, 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 företagshemligheter som är av stor betydelse för verksamheten. Utvecklingen går mot att företagshemligheter får större betydelse i konkurrenshänseende.

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

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

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

Anmärkning 1

Begreppet företagshemligheter används i samma betydelse som begreppet 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.

Användningen av konkurrensklausuler i anställningsavtal har sedan 1969 reglerats i överenskommelsen mellan SAF och SIF/SALF/CF angående begränsning av användningsområdet för och innehållet i s.k. konkurrensklausuler i tjänsteavtal. 1969 års avtal hade förhållandena i industrin som utgångspunkt vilket gjorde att tillämpningsområdet framför allt gällde uppgifter om teknisk utveckling. Under lång tid har det funnits behov av en förändrad reglering. I första hand gällde förändringsbehovet tillämpningsområdet som i 1969 års överenskommelse var alltför snävt eftersom det i princip kan finnas behov av skydd mot konkurrens i alla typer av verksamhet.

Mot den bakgrunden knyts tillämpningsområdet i det nya avtalet till begreppet företagshemligheter. Det ligger i såväl företagens som arbetstagarnas intresse att konkurrensklausuler kan användas för att skydda företagshemligheter. Det behovet och intresset gäller i alla olika typer av privat näringsverksamhet.

Företagshemligheter kan finnas i alla typer av verksamheter. Utvidgningen av tillämpningsområdet för konkurrensklausuler innebär emellertid inte ett förändrat synsätt i frågan om att konkurrensklausuler ska användas restriktivt. Avtalet ska alltså inte uppfattas på det sättet att en vid personkrets inom ett företag bör ha en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Som vi återkommer till ska företagets behov av skydd bedömas i förhållande till den enskilda arbetstagaren när man överväger att införa en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Det krävs naturligtvis att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om en konkurrensklausul för att en sådan ska gälla i det enskilda anställningsförhållandet.

Eftersom förändringen av tillämpningsområdet är en väsentlig fråga och då den förändringen aktualiserat ett behov av bestämmelser som definierar den nyss nämnda personkretsen, är parterna överens om att det nya avtalet inte ska tolkas enbart som en ändring av 1969 års överenskommelse, utan att tolkning och tillämpning ska ske med utgångspunkten att detta avtal är ett nytt kollektivavtal.

1 Tillämpningsområde

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

En av parternas avsikter med det nya avtalet har varit att uppnå en enhetlig tillämpning rörande såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare, samt rörande arbetstagare som är organiserade i arbetstagarorganisation som inte är part i kollektivavtal som är tillämpligt på anställningen. Som en samlingsbe-

teckning för arbetstagare som inte är bundna av avtalet genom sitt medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation, enligt ovan, används begreppet utanförstående.

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

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

Avtalets tillämpningsområde har i bestämmelsen begränsats till konkurrensklausuler som utgör en del av anställningsavtal, enligt närmare angivna kriterier. Avtalet reglerar således enbart konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär på visst sätt utformat förbud att bedriva eller på annat sätt delta i konkurrerande verksamhet när förbudet är sanktionerat på det sätt som föreskrivs i avtalet. Det avgörande är emellertid att avtalet enbart är tillämpligt vad avser förbud att konkurrera med arbetsgivaren efter anställningen, dvs. en förlängning av det konkurrensförbud som ligger i lojalitetsplikten enligt anställningsavtalet.

Det förekommer andra typer av avtal som delvis syftar till att ge arbetsgivaren skydd mot vad som kan uppfattas som illojala beteenden. Det kan t.ex. vara fråga om förbud att värva den tidigare arbetsgivarens anställda och kunder eller avtal som tillåter konkurrens men som ålägger den tidigare arbetstagaren att under viss tid ersätta den tidigare arbetsgivaren med en del av inkomsten/vinsten från den del av verksamheten som riktar sig till den tidigare arbetsgivarens kunder. Sådana enskilda avtal ska, t.ex. vad gäller skäligheten, inte bedömas enligt detta avtal utan enligt allmänna avtalsrättsliga principer.

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

Arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning ska inte omfattas av detta avtal. Tillämpningsområdet har därför begränsats enligt samma formulering som 1 § lagen om anställningsskydd vad avser arbetstagare i före-

tagsledande ställning. Tillämpningen av undantaget kan således ske enligt den etablerade rättspraxis som finns.

2 Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal

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

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

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

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

Anmärkning

Parterna är överens om att det i undantagsfall kan vara befogat med en konkurrensklausul även i anställning för viss tid, 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.

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

Begreppet företagshemligheter har samma innebörd som i lagen om skydd för företagshemligheter. Begreppet omfattar sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom.

Informationen kan vara både sådana uppgifter som har dokumenterats i någon form och enskilda personers kännedom om uppgifter, kunskaper och vetande även om dessa inte har dokumenterats på något särskilt sätt. Informationen ska röra affärs- eller driftförhållanden i verksamheten och kan röra tekniska och kommersiella förhållanden men också information om affärshändelser av mer allmänt slag, t.ex. marknadsundersökningar, marknadsplanering, kundregister, prissättningskalkyler och planer rörande reklamkampanjer.

Principen är att en företagshemlighet kan vara all slags information i verksamheten som en arbetstagare med adekvat utbildning kan omsätta i praktiskt resultat till skada i konkurrenshänseende. För att information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse ska kunna vara en företagshemlighet krävs också att näringsidkaren håller informationen hemlig. Begreppet hemlig innebär inte att det krävs fysiskt skydd eller motsvarande utan bedömningen sker med beaktande av samtliga omständigheter. Informationen ska betraktas som hemlig om det är klart att företaget sett till att den inte är tillgänglig för vem som helst som kan ha ett intresse av att ta del av den. Det får inte vara information som är allmänt känd.

Slutligen måste informationen ha ett värde för att kunna utgöra en företagshemlighet. Det fordras alltså att det medför skada eller risk för skada om informationen röjs.

Som nyss beskrivits måste det finnas företagshemligheter i verksamheten för att arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna komma överens om en konkurrensklausul i det enskilda anställningsavtalet. Som en ytterligare förutsättning i det enskilda fallet gäller att arbetstagaren har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter i anställningen samt dessutom att arbetstagaren själv kan utnyttja företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende. Det krävs inte att arbetsgivaren kan visa konkret risk i förhållande till den enskilde arbetstagaren, dvs. man måste inte visa eller göra sannolikt att arbetstagaren verkligen kommer att använda företagshemligheterna till skada för den tidigare arbetsgivaren.

En arbetstagare inom ett företag som inte har relevant utbildning eller erfarenhet inom ett visst område ska således inte bindas av en konkurrensklausul enbart av den anledningen att han eller hon skulle kunna komma över företagshemligheter. Om en sådan arbetstagare exempelvis olovligen skulle skaffa sig

tillgång till företagshemligheter för att sälja till en konkurrent, aktualiseras en tillämpning av lojalitetsplikten i anställningen samt bestämmelserna i lagen om skydd för företagshemligheter. Arbetsgivarens möjligheter till rättsliga åtgärder i en sådan situation är därför att åberopa brott mot lojalitetsplikten i det enskilda anställningsavtalet eller brott mot lagen om skydd för företagshemligheter. Konkurrensklausuler ska alltså inte användas för att skydda verksamheten mot sådana obehöriga angrepp på företagshemligheter som täcks av lojalitetsplikten i det enskilda anställningsavtalet eller lagen om skydd för företagshemligheter.

En konkurrensklausul kan normalt inte komma i fråga för visstidsanställningar. Men i vissa undantagssituationer kan det vara motiverat. I anmärkningen anges exempel på situationer då en konkurrensklausul kan vara befogad i ett anställningsavtal för viss tid. Den ena är fallet att en arbetstagare fortsätter att vara anställd efter det att han eller hon fyllt 67 år. Parterna är överens om att det finns anledning att se positivt på att tjänstemän kommer överens med sin arbetsgivare om att fortsätta arbeta även efter 67 års ålder. Många gånger sker en fortsatt anställning i form av succesiva visstidsanställningar eftersom bägge parter vill undvika den situationen att arbetsgivaren tvingas säga upp en arbetstagare som arbetat i företaget mycket länge t.ex. på grund av bristande prestationsförmåga. Om det handlar om en arbetstagare som innehaft en utpräglad förtroendeposition är det möjligt att arbetsgivaren inte vill utsätta sig för risken att vara utan konkurrensklausul och därför väljer att inte låta arbetstagaren fortsätta att vara anställd genom en visstidsanställning. I en sådan situation kan det vara befogad att låta även en visstidsanställning omfattas av en konkurrensklausul.

Den andra situationen som parterna diskuterat är då en expert på hög nivå anlitas för ett uppdrag under en begränsad tid, exempelvis för ett forskningsuppdrag. Ett sådant uppdrag kan utföras antingen som ett konsultuppdrag, dvs. ett uppdrag som inte regleras som en anställning, eller inom ramen för en visstidsanställning. I det första fallet kan uppdragsavtalet innehålla regler om ett på visst sätt utformat konkurrensförbud. Det framstår då som helt omotiverat om arbetsgivaren inte på motsvarande sätt kan skydda sig i konkurrenshänseende i det fallet att det i stället blir fråga om en visstidsanställning. Vidare kan en tidigare ägare och företagsledare arbeta kvar efter en överlåtelse av rörelsen, vilket ofta sker i form av en visstidsanställning. Även i det fallet kan helt omotiverade verkningar uppstå om det inte vore möjligt att låta en konkurrensklausul ingå i ett visstidsanställningsavtal. Om konkurrensförbudet tas in i avtalet om aktieöverlåtelse är det tillåtet och det bör således vara tillåtet också att ta in motsvarande förbud i avtalet om visstidsanställning.

Som framgår finns alltså undantagsfall där det är befogad med konkurrensklausuler inom ramen för en visstidsanställning. I de fall den möjligheten utnyttjas är parterna överens om följande. Regeln att en konkurrensklausul inte kan göras

gällande vid arbetsbrist ska inte tillämpas när en visstidsanställning upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

Huvudregeln är dock att konkurrensklausuler i normalfallet inte bör komma ifråga för visstidsanställningar.

3 Intresseavvägning

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

I bestämmelsen beskrivs den intresseavvägning som ska ske när det gäller frågan om att införa en konkurrensklausul i ett enskilt anställningsavtal. Det ligger i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse att bedömningen görs noggrant. Rättsläget är sådant att bedömningen ska ske restriktivt.

4 Tillämpningsundantag

4.1 Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört 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.

Förutom att en konkurrensklausul inte kan göras gällande när anställningen upphör efter uppsägning p.g.a. arbetsbrist, har det i avtalet klargjorts att en konkurrensklausul inte kan göras gällande i en situation då arbetsgivaren väljer att upplösa anställningsförhållandet enligt 39 § lagen om anställningsskydd. Det innebär att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om arbetsgivaren väljer att upplösa anställningsförhållandet efter en dom där en uppsägning på grund av personliga skäl eller ett avskedande ogiltigförklarats. I avskedandefallet fordras naturligtvis att domstolen funnit att avskedandet skett utan att det ens funnits saklig grund* för uppsägning på grund av personliga skäl. En motsatt reglering skulle innebära att arbetsgivaren skulle kunna skilja arbetstagaren

*) Saklig grund har numera ersatts av sakliga skäl.

från anställningen av vilket skäl som helst och ändå hävda konkurrensförbudet. Det skulle stå i strid mot principerna för konkurrensklausuler.

Syftet med en konkurrensklausul är att skydda arbetsgivaren mot att arbetstagaren väljer att lämna verksamheten för att bedriva verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren. Om arbetsgivaren själv väljer att upplösa anställningsförhållandet utan att det beror på arbetstagarens kontraktsbrott föreligger inte det skyddsintresset. Inte heller kan konkurrensklausulen göras gällande i en situation när arbetstagaren korrekt frånträder anställningen p.g.a. arbetsgivarens grova avtalsbrott enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

Att arbetsgivaren inte kan kräva att arbetstagaren iakttar ett konkurrensförbud när arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet och det inte beror på att arbetstagaren brutit mot anställningsavtalet följer av allmänna avtalsrättsliga principer och rimlighetsöverväganden. Detsamma gäller när arbetsgivaren så grovt brutit mot anställningsavtalet att arbetstagaren har rätt att frånträda anställningen. Det är en parallell till att arbetsgivaren helt eller delvis kan dra in ersättningen, efter ett hörande av berörda organisationer, när arbetstagaren gett arbetsgivaren grundad anledning att verkställa ett avskedande (se kommentaren till 5.2.5). Att grova avtalsbrott som endera parten kan göra sig skyldig till får nu angivna konsekvenser följer av allmänna avtalsrättsliga principer och rimlighetsöverväganden.

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

Tidigare referens till ålder i en situation med nyutexaminerad arbetstagare har bytts ut mot en konstruktion enligt vilken en konkurrensklausul bör utformas så att den inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället av en nyutexaminerad arbetstagare såvida inte särskilda skäl talar för annat. Motsvarande bestämmelse i 1969 års överenskommelse avsåg nyanställningssituationen i förhållande till oerfarna unga personer. Den innebörden har bibehållits. Vad parterna i första hand avser med särskilda skäl är situationen då en arbetstagare som redan har yrkeserfarenhet anställs som nyutexaminerad, ev. efter en av arbetsgivaren betald utbildning. Det kan t.ex. röra sig om en individ som tidigare varit anställd hos arbetsgivaren, som efter en vidareutbildning eller slutförande av tidigare bedrivna studier återigen anställs som "nyutexaminerad". Undantaget för särskilda skäl har införts för att undvika att bestämmelsen får till följd att inte någon nyutexaminerad under de första sex

månaderna kan bindas av en konkurrensklausul, vilket som beskrivits skulle kunna leda till oönskade konsekvenser.

5 Klausulens utformning

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

Som en allmän utgångspunkt gäller att en konkurrensklausul ska vara skälig för att kunna göras gällande. Till ledning för bedömning av skäligheten har ställts upp en rad kriterier, som bör vara uppfyllda för att en skälig klausul ska anses föreligga.

5.1 Bindningstid

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

Angående bindningstiden gäller som utgångspunkt att den inte ska vara längre än vad som svarar mot arbetsgivarens behov. Parterna har med det uttrycket sökt markera vikten av att arbetsgivaren och arbetstagaren noggrant överväger vilken bindningstid som är rimlig för att skyddsintresset i verksamheten ska vara uppfyllt. Behovet varierar naturligtvis mellan olika verksamhetsområden och branscher. I en verksamhet med långa produktcykler, t.ex. utveckling av militär utrustning, kan en längre bindningstid vara nödvändig. I andra fall kan det vara befogat med en kortare bindningstid. Ett sådant exempel kan vara verksamheter med utveckling av teknik inriktad mot privatkonsumenter om det är fråga om en snabb produktutveckling med korta produktcykler.

5.2 Ekonomisk ersättning

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

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

betalar ska dock inte överstiga 60 % av den tidigare månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

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

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

5.2.4 Arbetstagaren är på begäran skyldig att i skälig utsträckning lämna de uppgifter, 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.

Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren för den ekonomiska förlust som arbetstagaren lider av att iaktta konkurrensklausulen. Detta gäller inte om anställningen upphör p.g.a. pensionering. I pensioneringsfallet gäller konkur-

rensförbudet, men ersättning utöver pensionen utgår inte. Som vi återkommer till är det ofta angeläget att arbetsgivaren och den arbetstagare som går i pension diskuterar behovet av och tillämpningen av konkurrensförbudet efter pensioneringen eftersom det troligen kommer att bli vanligt att arbetstagare vill fortsätta arbeta även efter pensionering, t.ex. på konsultbasis. Parterna är ense om att det finns anledning att se positivt på en sådan utveckling.

Kravet på orsakssamband och allmänna principer vad gäller ersättning för inkomstförlust innebär att arbetstagaren är skyldig att begränsa inkomstförlusten inom ramen för vad som är skäligt. Det kan ske t.ex. genom att han eller hon tar en anställning som inte står i konflikt med konkurrensförbudet. En arbetsgivare kan också välja att erbjuda arbetstagaren annat arbete inom arbetsgivarens verksamhet där arbetstagaren inte har tillgång till information som är känslig ur konkurrenssynpunkt. Om arbetsgivaren lämnar ett sådant erbjudande under tiden för konkurrensförbudet begränsar det naturligtvis skadan. Arbetstagaren måste normalt acceptera ett sådant erbjudande och om det avvisas får det direkt betydelse för arbetsgivarens ersättningskyldighet.

En annan effekt av kravet på orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomsten är att det inte finns rätt till ersättning om arbetstagaren som slutat sin anställning inte har för avsikt att ta anställning hos en konkurrent som omfattas av förbudet i konkurrensklausulen. Om arbetstagaren har för avsikt att ägna sig åt en annan verksamhet som inte konkurrerar med arbetsgivarens föreligger inget orsakssamband mellan konkurrensklausulen och en eventuell lägre inkomst. Saknas orsakssamband är arbetsgivaren naturligtvis inte skyldig att ersätta någon inkomstförlust.

Med hänsyn till principerna om att begränsa skadan samt om krav på orsakssamband kan en konkurrensklausul inte tolkas så att arbetstagaren under bindningstiden har en ovillkorlig rätt till betald ledighet.

Vad gäller storleken på kompensationen gäller samma nivå som enligt tidigare avtal. Dock ska endast hänsyn tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal. Med detta avses att undvika oskäliga effekter för arbetstagare som är tjänstlediga, exempelvis föräldralediga, och som annars skulle drabbas av en lägre genomsnittlig inkomst p.g.a. bortavaro från arbetet.

Ersättning för inkomstförlust under det att en konkurrensklausul gäller är inte pensionsgrundande. En arbetstagare som omfattas av tjänstepension enligt ITP 1 och som överenskommer om en konkurrensklausul med sin arbetsgivare bör vara medveten om att i det fall klausulen faktiskt kommer i tillämpning kan det få en viss inverkan på arbetstagarens pension. Den situationen uppstår enbart

om arbetsgivaren gör gällande konkurrensklausulen när arbetstagaren slutar och arbetstagaren faktiskt gör en inkomstförlust under den period då klausulen är i kraft. Ersättningen till arbetstagaren för olägenheten att inte ta viss konkurrerande anställning är som sagts inte pensionsgrundande. För arbetstagare som omfattas av ITP 2 saknar den frågan många gånger intresse i och med att arbetstagaren ofta tar anställning hos en ny arbetsgivare som omfattas av ITP-planen. Arbetstagaren anmäls då i de flesta fall till ITP 2 även hos den nya arbetsgivaren och den nya arbetsgivarens premiebetalning anpassas till intjänandet av den förmånsbaserade pensionen. Om arbetstagaren byter anställning till en arbetsgivare som inte omfattas av ITP-planen eller inte omfattas av ITP 2 är det ett övervägande som ligger helt på arbetstagaren att göra. Inom ramen för ITP 1, som är ett premiebaserat regelverk, finns inte den "automatik" som finns i ITP 2.

Den nu behandlade pensionsfrågan uppstår inte i och med överenskommelsen om det nya avtalet om konkurrensklausuler utan hänger samman med hur ITP-planen är konstruerad. Det är alltså i princip inte en fråga som parterna i det här sammanhanget har att överväga men vi har ändå valt att i informationssyfte uppmärksamma saken i den gemensamma kommentaren. Parterna är överens om att arbetstagaren får ta upp diskussionen om eventuella effekter på arbetstagarens slutliga pension med sin arbetsgivare vid överenskommelsen om konkurrensklausul. Ett alternativ är då att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om hur frågan ska hanteras om konkurrensklausulen faktiskt kommer i tillämpning, kanske efter att ha kontaktat Collectum för att få besked om huruvida frågan är beaktansvärd eller inte. Ett annat alternativ är att arbetstagaren tar upp frågan vid diskussionen med den nya arbetsgivaren om det är fråga om ett byte av anställning. På exakt samma sätt som idag måste arbetstagaren på eget ansvar beakta pensionsfrågan om han eller hon byter anställning till en arbetsgivare som inte tillämpar ITP-planen eller om arbetstagaren startar egen verksamhet.

I det fall en arbetstagare avskedas kan arbetsgivaren besluta att helt eller delvis dra in ersättningen för inkomstförlust under tiden för konkurrensförbudet. Arbetsgivarens beslut att helt eller delvis dra in ersättningen fattas efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, den organisation som är kollektivavtalsbärare för det arbete som arbetstagaren utför. Det bör observeras att överläggningsskyldigheten är en lämplighets- och ordningsregel samt att varken arbetstagaren eller arbetsgivaren är bunden av organisationernas uppfattningar. En arbetstagare vars ersättning helt eller delvis dragits in kan alltså väcka talan i skiljenämnden även om organisationerna varit eniga om att avskedandet skulle få effekten av indragen ersättning. Trots att bundenhet inte uppstår finns självfallet ändå anledning att

utgå från att överläggningens resultat påverkar både arbetsgivarens beslut och utgången i en eventuell skiljetvist om ersättningen.

Anledningen till att ersättningen till en avskedad arbetstagare helt eller delvis kan dras in är att det skulle vara direkt stötande om en arbetstagare som grovt åsidosätter vad som gäller för anställningen skulle kunna få ersättning för att iaktta konkurrensförbudet. Kravet för ett avskedande har beträffande enstaka utlösande faktorer av Arbetsdomstolen formulerats på det sättet att arbetstagaren betett sig på ett sätt som inte ska behöva tålas i något rättsförhållande. Som tidigare har nämnts finns en motsvarighet till den här regeln på arbetstagar-sidan i det att arbetsgivaren inte kan hävda konkurrensförbudet om arbetsgivaren betar sig på ett sätt som ger arbetstagaren rätt att frånträda anställningen. Att en förpliktelse av skyddskaraktär kan ligga kvar på en part som gett motparten hävningsrätt utan att den felande parten har rätt till ersättning följer också av allmänna principer.

Det är självklart att en arbetsgivare inte kan undgå ersättningsskyldighet genom att ogrundat avskeda arbetstagaren. Är avskedandet felaktigt kan två olika rättsföljder uppkomma. Den ena är att arbetsgivaren inte kan hävda konkurrensförbudet eftersom arbetsgivaren felaktigt avskedat arbetstagaren, utan att det ens förelegat saklig grund* för uppsägning på grund av personliga skäl, och den andra är att arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för inkomstförlust enligt avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal om arbetstagaren följer konkurrensförbudet oavsett att avskedandet inte var rättsligt korrekt. Regeln ska emellertid inte förstås på det sättet att endera part måste utverka ett laga kraftvunnet avgörande rörande om avskedandet är lagligen grundat eller inte.

Avskedandefrågan blir en del av prövningen i ett eventuellt skiljeförfarande om arbetsgivarens ersättningsskyldighet. Normalt kommer frågan att vara av prejudiciell art men det är möjligt för parterna att komma överens om att skiljenämnden är behörig att pröva anställningsskyddsfrågan med rättsverkan för anställningens bestånd och/eller skadestandsfrågan enligt anställningsskyddslagen. Processuellt finns anledning att uppmärksamma följande. Om en arbetstagare har avskedats och han eller hon väljer att i domstol driva talan om ogiltighet av avskedandet mot arbetsgivaren kommer arbetstagaren vara skyldig att under den tidstvist pågår inte bedriva eller delta i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. Det följer redan av att arbetstagens talan går ut på att hans eller hennes anställning ska bestå. En sådan talan kan självfallet inte kombineras med ett agerande i praktiken som innebär att arbetstagaren grovt åsidosätter sin lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Om arbetstagaren i en sådan process

*) Saklig grund har numera ersatts av sakliga skäl.

får bifall till ett yrkande om interimistiskt beslut av innebörd att anställningen ska bestå, innebär beslutet att rättigheter och skyldigheter i anställningen ska iakttas, t.ex. skyldigheten att betala lön och att iakttä lojalitetsplikten.

Om å andra sidan arbetstagaren enbart driver en skadeståndstalan, dvs. accepterar att anställningen har upphört, är det tänkbart att arbetstagaren väljer att inte följa konkurrensförbudet. Det sker i så fall på egen risk att bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren. En mera realistisk situation är därför att arbetstagaren väljer att följa konkurrensförbudet men kombinerar skadeståndstalan med att begära ersättning enligt konkurrensklausulen på den grunden att arbetstagaren anser att avskedandet inte är lagligt grundat. Skulle arbetstagaren välja att inte följa konkurrensförbudet i konkurrensklausulen har arbetsgivaren naturligtvis möjlighet att påkalla prövning av den saken, även interimistisk, i skiljenämnden.

Om frågan om konkurrensförbudet och avskedandet handläggs i olika processer, den första i skiljenämnd och den andra i domstol, är det rimligt att förvänta sig att skiljenämnden avvaktar att frågan om avskedandet rättskraftigt har avgjorts. Det bör dock observeras att parterna pekat på möjligheten att låta bägge rättsfrågorna avgöras i skiljenämnden. I skiljedomsreglerna finns angivet att parter som tvistar om en konkurrensklausul kan träffa avtal om att skiljenämnden är behörig att pröva även tvister rörande därmed sammanhängande frågor, t.ex. angående lagen om skydd för företagshemligheter och lojalitetsplikt. Om den möjligheten utnyttjas undviker parterna de olägenheter i fråga om tidsutdräkt och extra höga kostnader som alltid är förknippade med att driva dubbla processer som gäller samma rätts- och bevisfrågor.

5.3 Normerat skadestånd

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

Anmärkning

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

Innebörden av bestämmelsen framgår av ordalydelsen. I det fall ett normerat skadestånd bestäms ska det vara satt i rimlig relation till arbetstagarens lön. Arbetstagarens ekonomiska förhållanden vid sidan av anställningen saknar

alltså betydelse, dvs. nivån på det normerade skadeståndet ska inte påverkas av om arbetstagaren är välbeställd eller inte. Begreppet normerat skadestånd innebär att det inte krävs att arbetsgivaren för bevisning om den verkliga skadan för att det normerade skadeståndet ska kunna dömas ut av skiljenämnden. Det räcker att ett avtalsbrott kan konstateras. I anmärkningen klargörs att skadeståndet och vitet har olika syften. Skadeståndet är en sanktion för avtalsbrottet medan vitet, som vi återkommer till strax, syftar till att arbetsgivaren ska kunna se till att arbetstagaren upphör att bryta mot konkurrensförbudet. Som framgår av anmärkningen ska det inte betraktas som ett nytt avtalsbrott om arbetstagaren fortsätter en konkurrerande anställning eller en konkurrerande verksamhet. Att fortsätta ett förbudet beteende ska anses vara ett och samma avtalsbrott men det kan bli kännbara konsekvenser eftersom frågan om återkommande vite kan aktualiseras (jfr 5.4). Det är dock fråga om ett nytt avtalsbrott om arbetstagaren efter att ha begått ett avtalsbrott tar en ny anställning i konkurrerande verksamhet eller påbörjar en ny konkurrerande verksamhet.

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

Det finns en motsvarighet till bestämmelsen om jämkning i 1969 års överenskommelse. Att uttömmade ange i vilka situationer det kan komma i fråga med en jämkning av skadeståndet är inte möjligt. Tillämpningen ska ske i enlighet med allmänna principer för jämkning av skadestånd. Det har naturligtvis betydelse om arbetstagarens avtalsbrott skett uppsåtligt eller av oaktsamhet och i så fall med vilken grad av oaktsamhet. En situation där jämkning skulle kunna komma i fråga är om arbetstagaren frågat arbetsgivaren om en viss verksamhet kan anses tillåten. Om arbetsgivaren då ger besked om att verksamheten inte är tillåten men beskedet i delar är dunkelt och arbetstagaren därför missuppfattar beskedet skulle jämkning kunna vara motiverad på grund av att arbetstagaren gjort ett ursäktligt misstag.

5.4 Återkommande vite

5.4.1 Om arbetstagaren tagit en enligt konkurrensklausulen otillåten anställning eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats, ska den i punkten 9 angivna skiljenämnden kunna besluta om återkommande (perdurerande) vite, 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 utanförståendet 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.

Återkommande (perdurerande) vite kan dömas ut av den skiljenämnd som har att handlägga tvister rörande avtalet. Sådant vite ska kunna dömas ut i situationer då en arbetstagare brutit mot ett konkurrensförbud t.ex. genom att ta anställning i en konkurrerande verksamhet, om arbetstagaren fortsätter den konkurrerande verksamheten efter att arbetsgivaren har påtalat brottet mot konkurrensklausulen.

Som huvudregel ska skadeståndet i punkten 5.3. anses som tillräcklig sanktion för brott mot konkurrensklausulen. I praktiken har det visat sig att den nya arbetsgivaren i vissa fall ersätter arbetstagaren för skadestånd som arbetstagaren är skyldig att betala till sin förra arbetsgivare. Skyddet som konkurrensförbudet är tänkt att ge blir då mycket urvattnat, då ett maximalt skadestånd om sex månadslöner för ett företag, åtminstone ett större, inte har en tillräckligt avskräckande effekt. Som vi tidigare redovisat har vi även i det nya avtalet behållit den logiska konstruktionen att det inte ska anses vara ett nytt avtalsbrott att t.ex. fortsätta en konkurrerande anställning. Det fordras därför att den arbetsgivaren i förhållande till vilken arbetstagarens avtalsbrott är begånget har en annan möjlighet att åstadkomma att det otillåtna beteendet upphör.

Skiljenämnden ska därför i en tvist kunna besluta om ett återkommande vite i syfte att den konkurrerande verksamheten ska upphöra. Vitets storlek och hur återkommande det ska vara, får bedömas av nämnden med beaktande av

parternas yrkanden och de omständigheter som anförs. Utgångspunkten är att nämnden ska bestämma vitet till en sådan nivå att konkurrensen ska upphöra. Den arbetsgivare som drabbas av den otillåtna konkurrensen kan också yrka att det beslutade vitet höjs eller förfaller till betalning vid tätare intervall, för det fall det vite som nämnden tidigare beslutat inte visar sig räcka för att den otillåtna konkurrensen ska upphöra.

Återkommande vite kan bestämmas både interimistiskt och slutligt. För att en arbetsgivare ska kunna framställa yrkande om interimistiskt beslut behöver inte förhandlingskravet enligt gällande förhandlingsordning vara uppfyllt. Skiljenämnden kan alltså besluta om återkommande vite före eller under pågående förhandlingar om arbetsgivaren kan presentera tillräcklig utredning så att kraven för ett bifall till yrkandet är uppfyllda. Syftet med detta är att en arbetsgivare som drabbas av otillåten konkurrens ska kunna agera snabbt för att få konkurrensen att upphöra, och inte behöva invänta slutförandet av förhandlingar. Vid en tidsutdräkt på bara någon eller några månader kan arbetsgivaren orsakas irreparabel skada i konkurrenshänseende.

Bestämmelserna om återkommande vite hänvisar i övrigt till 15 kap. Rättegångsbalken vilket bl.a. innebär att skiljenämnden kan förordna att arbetsgivaren ska ställa säkerhet för den skada som kan följa av beslutet att den konkurrerande verksamheten vid äventyr av vite ska upphöra.

6 Besked om giltighet och upphävande

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

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

Utgångspunkten i resonemangen kring upphävande och begränsningar av konkurrensklausuler som är i kraft, dvs. som är del av ett individuellt anställningsavtal, är att en konkurrensklausul är en begränsning för den enskilda individen. Ett upphävande eller en begränsning av en konkurrensklausul är således typiskt sett att anse som positivt för individen. Utgångspunkten är alltså att arbetsgivaren har en ensidig rätt att begränsa eller upphäva konkurrensklausulen till dess anställningen upphört.

Anser en arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul att han eller hon inte borde vara det eller i vart fall att klausulens omfattning eller bindningstid borde begränsas, ska arbetstagaren ta upp detta med arbetsgivaren. En anledning till att behovet av konkurrensklausulen inte längre är detsamma kan exempelvis vara att arbetstagaren har en annan tjänst än när konkurrensklausulen infördes i anställningsavtalet. Ett annat exempel är att arbetsgivarens eller konkurrerande bolags verksamhet har förändrats på ett sådant sätt att det påverkar behovet av konkurrensklausulen.

Även arbetsgivaren ska på eget initiativ överväga om det finns ett behov av de konkurrensklausuler som finns med anställda i företaget. Arbetsgivaren har inte någon fördel av att det ligger kvar konkurrensklausuler som inte längre är motiverade. Arbetsgivaren har, som sagts, möjlighet att ensidigt begränsa (exempelvis genom att korta bindningstiden, snäva in tillämpningsområdet vad avser konkurrerande verksamheter eller geografiskt område) eller att helt upphäva klausulen. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om förändringen. Underrättelseskyldigheten är en ordningsregel och inte ett formkrav.

6.2 Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul bör meddela arbetsgivaren för det fall arbetstagaren avser att sluta sin anställning. Syftet är att parterna ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning. Inför och under överläggningen är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren lämna de uppgifter som behövs för att överläggningen ska bli meningsfull och för arbetsgivarens bedömning, 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 oskäligen 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.

En arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och som avser att sluta sin anställning ska som huvudregel meddela arbetsgivaren detta. Skälet är att arbetsgivaren och arbetstagaren slutligen ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning och då noggrant överväga om konkurrensförbudet över huvud taget behövs och i så fall vilket omfång och vilken bindningstid som är lämplig. I många fall kan frågor om en konkurrensklausuls tillämpning lösas i sådana överläggningar. Det är tänkbart att arbetsgivaren gör bedömningen att den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren överväger att ta anställning, eller den verksamhet som arbetstagaren överväger att starta, inte är en sådan konkurrerande verksamhet som omfattas av konkurrensförbudet, eller är en verksamhet som arbetsgivaren inte har några synpunkter på att arbetstagaren engagerar sig i. Det är även tänkbart att verksamheten är konkurrerande, men att konkurrensklausulen kan begränsas, exempelvis till att avse en kortare tidsperiod än den på förhand i konkurrensklausulen avtalade. Ofta går det i överläggningen att komma fram till konstruktiva lösningar som tillgodoser bägge parterns intressen.

En arbetstagare som säger upp sin anställning utan att först meddela sin arbetsgivare har också en skyldighet att komma till överläggning, för det fall arbetsgivaren begär det. Tanken är att även en arbetstagare som av någon anledning inte velat ta upp en diskussion med arbetsgivaren, t.ex. för att relationen parterna emellan är ansträngd, ska komma till en överläggning i syfte att undvika tvister och få till stånd en rimlig tillämpning av konkurrensklausulen.

Det ligger en informationsplikt på arbetstagaren som bland annat avser detaljerna kring den verksamhet som arbetstagaren planerar att engagera sig i.

Begär arbetstagaren besked från arbetsgivaren om klausulen ska tillämpas eller inte ska arbetsgivaren lämna sådant besked. Beskedet ska lämnas inom två veckor från det att arbetsgivaren fått den information som behövs för att kunna göra bedömningen.

En speciell situation är den som behandlas i sista stycket, då en arbetstagare har sagt upp sin anställning utan att ha meddelat arbetsgivaren, och har inrättat sig efter klausulen i den form som den avtalats med arbetsgivaren, t.ex. avseende viss bindningstid. PTK har anfört det exemplet att arbetstagaren har avtalat om en ny anställning med en ny arbetsgivare med tillträde först efter det att konkurrensförbudets bindningstid har löpt ut och att arbetstagaren under tiden fram till tillträdesdatumet trots ansträngningar inte kunnat få annan anställning eller enbart en anställning med klart lägre lön än tidigare. Om arbetsgivaren i ett sådant fall meddelar arbetstagaren att arbetsgivaren kortar bindningstiden väsentligt, alternativt att klausulen inte ska göras gällande över huvud taget, kan det skapa betydande olägenheter för arbetstagaren om det visar sig att arbetstagaren inte får tillträda den kommande anställningen tidigare. I den undantagssituationen kan arbetstagaren begära att få klausulen jämkad. Ett villkor är att arbetstagaren kan visa att arbetsgivarens besked om upphävande/förkortad bindningstid orsakar väsentlig olägenhet. Arbetstagaren måste alltså visa att han eller hon inrättat sig efter klausulen, att arbetstagaren inte kan förmå sin kommande arbetsgivare att ändra på tillträdesdatum, och att arbetstagaren lider ekonomisk skada på grund av arbetsgivarens beslut att begränsa klausulen. Vid bedömningen av jämningsfrågan ska det beaktas om arbetstagaren tagit upp frågan om behovet av konkurrensklausulen med arbetsgivaren på det sätt som avses i punkten 6.1., det vill säga om arbetstagaren gjort försök att komma till rätta med problematiken kring behovet av konkurrensklausulen.

7 Exempelklausul

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

En exempelklausul har bilagts avtalet. Exempelklausulen ska ses som vägledning till hur en klausul kan utformas och kan underlätta tillämpningen av avtalet och minimera risker för att det tillämpas felaktigt. Det är inte parternas avsikt att en klausul som avviker från exempelklausulens utformning skulle vara ogiltig. Avvikelser i materiellt hänseende kan emellertid få effekter vid bedömningen av klausulens skälighet och därmed klausulens giltighet.

8. Förhandlingsordning

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

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

Tvistlösningsreglernas innebörd framgår tydligt av avtalstexten och behöver inte närmare kommenteras.

9 Skiljenämnd

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

För den skiljenämnd som är behörig att pröva tvister på avtalets område gäller ett skiljedomsreglemente som bilagts avtalet. Procedurreglerna syftar till en rättssäker, effektiv och snabb process.

10 Överenskommelsens giltighetstid m.m.

Denna överenskommelse gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK 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 överenskommit 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 överenskommit 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 lista 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 lista 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

Utvecklingsavtalet mellan Teknikföretagen, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt IF Metall och Ledarna

Notera att Utvecklingsavtalets föreskrivna förhandlingsordning i de delar som framgår av Förhandlingsordning Tech Alliance – Unionen och Sveriges Ingenjörer ersatts av den senare Förhandlingsordningen. Utvecklingsavtalet redovisas dock i det följande i dess helhet.

Allmänna bestämmelser

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

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

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

Kommentar

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

Anmärkning

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

VF noterar att arbetstagarförbunden för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

Företagets utveckling

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön

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

Mom 2

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

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

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

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1

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

Kommentar

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

Mom 2

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter. Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö.

Mom 3

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

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

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

Mom 4

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

Mom 5

De anställda skall – främst från närmaste överordnad – enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör – enskilt och i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar

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

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

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1

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

Mom 2

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

Mom 3

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

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4

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

Kommentar

Om information se § 3 mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1

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

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

Mom 2

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

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

Mom 3

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

Mom 4

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

Kommentar

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

Mom 5

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

Medbestämmandets former

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom 1

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

Mom 2

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

§ 7 Förhandling mellan parterna

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

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1

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

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

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

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

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

Mom 2

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

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2

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

Mom 3

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

Mom 4

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

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej infattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar

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

§ 9 Mindre företag

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

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. Arbetstagarförbunden åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. VF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till § 6-9

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

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

- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.

§ 10 Facklig information på betald tid

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

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

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång.

I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidssättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen – inklusive verksamhet utom landet – lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2

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

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

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

Mom 3

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

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

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

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

Kommentar till mom 3

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

Kommentar till § 11

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet. Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom 1

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid.

Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2

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

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

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

Kommentar

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

Mom 3

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

Mom 4

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

Mom 5

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarconsult. Person som är arbetstagarconsult i annat företag får ej utses utan godkännande av VF och berört arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6

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

Mom 7

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information. Ovan nämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

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

Mom 8

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

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

Kommentar

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

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarconsulter.

Främjande av utvecklingsarbete

§ 13 Arbetslivsforskning

Det är ett gemensamt mål för avtalsparterna att verka för säkra, sunda och stimulerande arbetsförhållanden inom verkstadsindustrin. Arbetsmiljöfrågorna har länge varit ett område där parterna funnit det naturligt att samarbeta. För arbetstagarna har arbetsmiljöförhållandena en direkt och påtaglig betydelse för hälsa och arbetsstillfredsställelse. För arbetsgivarna medför en god arbetsmiljö vanligen positiva effekter på t. ex. produktivitet och personalrekrytering. Samarbetet har avtalsmässigt reglerats i arbetsmiljöavtalet. Även arbetsmiljölagen förutsätter en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom den vidsträckta innebörd som arbetsmiljöbegreppet har fått i arbetsmiljölagen omfattar detta samarbete såväl olika fysiska faktorer som frågor som hänger samman med arbetets innehåll, uppläggning och organisation. Det är angeläget att stegvis bygga ut samverkan till nya frågor av gemensamt intresse. Forsknings- och utvecklingsarbetet har en viktig roll inom många områden. Det kan t. ex. gälla introduktion för nyanställda, rekrytering och utbildning av personal eller företagets interna informations- och samrådsrutiner.

Mom 1

Parterna vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning. Parterna åtar sig att verka för att aktuella projekt genomförs enligt dessa intentioner.

Anmärkning

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad mot arbetslivet och dess effekter på människan samt relationerna mellan olika grupper på arbetsplatsen.

Mom 2

Samarbetet skall syfta till att

- forskningen inriktas på områden som av parterna gemensamt bedöms ha hög prioritet
- underlätta kontakterna mellan forskare, företagsledningar och fackliga representanter

- öka spridningen och förståelsen av forskningsresultaten
- omsätta värdefulla forskningsresultat i praktisk användning.

Mom 3

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för arbetslivsforskning. Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Mom 4

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

§ 14 Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd

Parterna inrättar Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd.

Nämndens uppgift är att:

- Främja och följa tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet.
- Främja och följa forskning och utveckling inom områden som parterna gemensamt bedömer som angelägna.
- Främja och följa produktivitetsarbetet enligt antagna riktlinjer.
- Ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till nämnden.
- Vara forum för övergripande diskussion om kompetensutveckling.
- Överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal.
- Handlägga de frågor i övrigt som parterna uppdrar åt nämnden.

Nämnden består av tolv ledamöter varav sex från VF, tre från Metall och en från vardera SIF, SALF och CF. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år med rätt för organisationerna att tillkalla ersättare för frånvarande ledamot. Nämnden äger utse särskilda arbetsgrupper för beredning av ärenden eller handläggning av vissa frågor. Parterna skall förse nämnden med nödvändiga sekretariatsresurser.

§ 15 Skiljenämnderna

Mom 1

SAF-LO/PTKs skiljenämnd för utvecklingsavtalet handlägger tvist enligt vad som anges i § 16 mom 4 första stycket.

Mom 2

Skiljenämnden för arbetslivsforskning har till uppgift att handlägga tvist enligt vad som avses i § 16 mom 4 andra stycket.

Nämnden består av fyra representanter från VF, två från Metall och en från SIF samt en från SALF/CF. Skiljenämnden utser därefter opartisk ordförande.

- Initiera forsknings- och utvecklingsarbete inom aktuella områden, med tyngdpunkten på projekt som inom rimlig tid kan leda till praktiskt användbara resultat.
- Vara forum för information om utvecklingsarbete samt verka för att forskningsresultat blir kända och utnyttjade.
- Vara remissorgan för parterna i frågor som gäller forskningsarbete inom det aktuella området.
- Verka för att anslagsgivande myndigheter ställer medel till förfogande för projekt som parterna anser vara angelägna.
- Slutligt handlägga tvist om forskartillträde som av part hänskjuts till nämnden.

Förhandlingsordning med mera

§ 16 Förhandlingsordning

Medbestämmandeförhandling

Mom 1

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

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt. Framställning om central förhandling skall göras skyndsamt och senast inom 7 dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandling upptages skyndsamt.

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

Twister om avtalet

Mom 2

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

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande. Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3

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

Mom 4

Twist rörande § 11 mom 3 och § 12 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet SAF-LO/PTK.

Twist rörande § 13 kan av part för slutgiltigt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för arbetslivsforskning.

Annan twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan twist i stället slutligt avgöras av Skiljenämnden för utvecklingsavtalet.

Gemensamt uppträdande**Mom 5**

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 17 Giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid.

Avtalet gäller tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

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 produktivitetsökning 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 kollektivavtalet 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 måloppfyllelsen 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. Åtgärder 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.

* 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.

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.

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 underätta den lönesättande 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 lönesättningen.

Utfallet av lönesättningen 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 lönerevisionen 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 lönesättning har tillämpats.

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande. Lönerevision ska medföra att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet av centrala löneavtal för tjänstemän på Tech Alliance avtalsområde under avtalsperioden. Om avtalsperioden omfattar flera lönerevisioner 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 lönerevision, vikta om värdet mellan lönerevisionerna. 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 lönerevisionen 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

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 traktement och/eller resetilllägg 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 övernattnings 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 övernattnings 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 övernattnings

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 övernattnings.

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 anställda inte heller fått logikostnaden betald på annat sätt. Nattraktamente utgår med av Skatteverket fastställt vid var tid gällande belopp (nattschablon).

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.

Sökordsregister

Akut sjukdomsfall	112
Anställning	16
- pensionärer	14, 15, 21, 123, 124
- semester	45
- tillsvidare	16
- visstidsanställning	20
- återanställning	30, 118
Anställningsbevis	16
Anställningsformer	16, 17, 18
Arbetskyldighet	144, 179, 180
Arbetstid	153
- arbetstidsavtalets omfattning	154
- arbetstidsnämnd och förhandlingsordning	187
- definitioner i EU:s arbetstidsdirektiv	154, 155
- deltid	161
- förläggning (se Arbetstid, förläggning av)	
- minderåriga	154
- ordinarie arbetstid	160
- raster, pauser, veckovila, nattvila, dygnsvila (se även resp. sökord)	168-171
- registrering	185
- skiftarbete, definitioner m.m.	192, 197
- tidbank, intjänande (se även Tidbank)	177
- total arbetstid	159
- vid heltid	160
- övertidsarbete (se Övertidsarbete)	
Arbets tid, förläggning av	164
- deltid	161
- individuell överenskommelse	167
- kontinuerlig drift och storhelger	193
- lokal överenskommelse	167
- nationaldagen	193
- stupstock	168
- utgångspunkter	167
- varierad arbetstid	167
Avgångsersättning (AGE)	118
Beredskap	194, 200
Betyg	127
Bisyssla	41, 43

Bruttosemesterdagar	62
Deltid	161
- semester	55, 62
- övertid	94-95
Deltidspension	30
Driftsinskränkningar	118
Dygnsvila	164, 171
- 11-timmarsregeln	171
- förlorad arbetsförtjänst vid vila under arbetstid	167
Dygnsvila, avvikelse från huvudregeln	173
- alternativregel 1 – utläggning	174
- alternativregel 2 – utläggning	176
- alternativregel 3 – tid till tidbank	177
- beräkning av kompenserande viloperiod	174
Flextid	161
Fredsplikt	137
Friskintyg	87
Förberedelse- och avslutningsarbeten	169
Företagsledare	13
Förhandlingsskyldighet, arbetsgivarens	138
Förhandlingsordning	129, 186, 236
Förskjuten arbetstid	196
Förtroendeuppdrag	44
Föräldraledighet	50
Föräldralön	67, 90
Föräldrapenning, tillfällig	92
Hemarbete	155
Högriskskydd	81
Intermittent deltidarbete	
- semester	62
ITP-planen	14, 74
Jämställdhet	242
Karensavdrag	67–71, 76, 78
Klämdagar	194
Kompensationsledighet	103, 104, 181, 182
Kompetensutveckling	205

Konflikt, arbetsskyldighet	144
Konkurrensförbud	41
Konkurrensklausuler	216
LAS (Lagen om anställningsskydd)	16, 114
Lojalitet	38
Lokal tjänstemannapart, PTK-L	30, 116
Löneprinciper	258
Lön för del av löneperiod	109
Minderåriga	154
Nationaldagen	163
Nattarbete	155
- ständigt nattarbete	155
Nattvila	166, 169
Nettosemesterdagar	63
Nödfallsarbete	184
Okontrollerbar arbetstid	96
Olycksfall	87, 112
Oorganiserade	13
Pauser	164, 168
Pensionering	124
Permission	112
Raster	164, 168
Reskostnader	103
Restidsersättning	106
- förutsättningar för	108
- restidsersättningens storlek	109
- rätten till	107
Semester	45
- anställningsdagar	47
- avdrag obetald semester	54
- betalda dagar	46, 48, 62
- brutto/netto	62
- förläggning	45, 46
- förskottssemester	60
- intermittent deltidsarbete	62

- intjänandeår	46
- intyg	127
- nyanställda	61
- obetalda dagar	46
- rörlig lön	51, 52
- semesterersättning	64
- semesterlön	51, 52, 54
- semesterlönegrundande frånvaro	48
- semestertillägg	52, 53
- semester under uppsägningstid	48, 128
- semesterår	50
- sjukdom under semester (s.k. ersättningssemester)	50, 83
- sparande	64
- sysselsättningsgrad	55, 63
- utbetalning	52
Sjukdom	67
- högriskskydd	81
- inskränkningar	88
- karensavdrag	68–79
- livränta	86
- läkarintyg	74, 73
- rätten till sjuklön	67, 70
- semester utomlands	84
- sjukanmälan	71
- sjukavdrag	77
- sjuklönens storlek	75
- sjuklönetidens längd	74
- sjukpenning	84
- sjukpension	74
- undantag	86
Skiftarbete	154, 192
Studieledighet	113
Tillfällig föräldrapenning	92
Tjänstledighet	112,
Treskiftsarbete	192
Turordning	28, 118
Tvåskiftsarbete	192
Tystnadsplikt	38
Underjordsarbete	192
Underrättelse om tidsbegränsad anställning	17

Uppdrag utanför tjänsten	41, 43
Uppfinningar	206
Uppsägning	114
- betyg	127
- intyg om uttagen semester	127
- lön under uppsägning	121
- omställningsavtal	132
- pensionärer	123
- semester	128
- turordning	28, 118
- uppsägningstid	114, 120, 122
- visstidsanställning	24
- återanställning	30, 118
 Utlandsresa	 106
Utlandsresereglemente	15
Utlandstjänst	15
 Veckovila	 170-171
Visstidsanställda	19, 20
 Övertidsarbete, tid/ramar	
- arbetstidsnämnd och förhandlingsordning	187
- definition	179, 180
- lokal överenskommelse	183
- nödfallsövertid	184
- registrering av arbetstid	185
- skyldighet att arbeta övertid	179
- återföring	181
Övertidskompensation	
- ersättning för reskostnader	103
- förberedelse- och avslutningsarbete	169
- förutsättningar för särskild övertidskompensation	101
- kompensationsledighet	102
- kontant betalning eller tid	104
- rätten till övertidskompensation	94
- överenskommelser	94, 99
- övertidsarbetets längd	102
- övertidskompensationens storlek	103

Gemensamma avtalskommentarer till Avtal mellan Tech Alliance Unionen/Sveriges Ingenjörer

1 april 2025 – 31 mars 2027



Teknikföretagen
Box 5510
114 85 Stockholm
08-782 08 00
info@teknikforetagen.se



Unionen
Olof Palmes Gata 17
105 32 Stockholm
08-504 150 00
kontakt@unionen.se



Sveriges Ingenjörer
Box 1419
111 84 Stockholm
08-613 80 00
info@sverigesingenjorer.se