

TJÄNSTEMANNAAVTAL

Utveckling & Tjänster

2023 - 2025

Giltighetstid: 2023-04-01 - 2025-03-31

 Tjänsteförbunden


Sveriges
Ingenjörer




ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

Övriga avtal mellan parterna

Utvecklingsavtal och förslagsverksamhet SAF - LO/PTK

Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Pensionsavtal, ITP, SAF-PTK

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, SAF-LO/PTK

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL, SAF-PTK

Social trygghet vid utlandstjänstgöring SAF-PTK

Konkurrensklausuler i tjänsteavtal

Rätt till arbetstagares uppfinningar

Huvudavtal Alliansen (SFO) - LO/PTK §§ 8-13 (vissa bestämmelser rörande arbetskonflikt)

Beredskapsavtal SAF-LO/PTK den 20 april 1989 (ansluter till arbetsrättsliga beredskapslagen 1987:1262)

Vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill SAF-LO/PTK

Avtal om lönebildning – Ledaravtal Almega Tjänsteförbunden - Ledarna

Bestämmelser om Arbetstid 2001-2004 och om Kompetensutveckling

Reseavtal (gäller efter antagande lokalt)

Riktlinjer för arbetsgivarens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	5
§ 2	Anställning	6
	Mom 1 Anställning tills vidare.....	6
	Mom 2 Villkor för tidsbegränsade anställningar	6
	Mom 3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid.....	8
	Mom 4 Provanställning	8
	Mom 5 Prövotid vid vikariat och avtalad visstid	9
	Mom 6 Uppsägning av tidsbegränsad anställning	9
§ 3	Allmänna åligganden	10
	Mom 1 Respekt, lojalitet och förtroende	10
	Mom 2 Bisyssla.....	10
	Mom 3 Förtroendeuppdrag	10
§ 4	Lön för del av löneperiod.....	10
§ 5	Arbetstid.....	11
	Mom 1 Allmänt	11
	Mom 2 Ordinarie arbetstid	11
	Mom 3 Övertid	11
	Mom 4 Jourtid	12
	Mom 5 Anteckning om övertid och jourtid	12
	Mom 6 Dygnsvila.....	13
	Mom 7 Natt- och veckovila.....	13
§ 6	Övertidskompensation	14
	Mom 1 Övertidsarbete.....	14
	Mom 2 Kompensation för övertidsarbete	14
	Mom 2:1 Övertidsersättning/kompensationsledighet	14
	Mom 2:2 Högre lön och/eller längre semester.....	14
	Mom 2:3 Förberedelse- och avslutningsarbete	16
	Mom 3 Beräkning av övertidsersättning/kompensationsledighet.....	16
	Mom 3:1 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid	16
	Mom 3:2 Beräkning av övertidsersättning.....	16
7 §	Resttidsersättning	17

Mom 1	Rätt till restidsersättning.....	17
Mom 2	Restid.....	18
Mom 3	Ersättning.....	18
§ 8	Ersättning för ob, beredskap och jour	19
Mom 1	Obekväm arbetstid.....	19
§ 9	Semester.....	25
Mom 1	Allmänna bestämmelser	25
Mom 2	Semesterns längd.....	25
Mom 3	Semesterlön	25
Mom 4	Ändrad sysselsättningsgrad	26
Mom 5	Utbetalning av semesterlön	27
Mom 6	Avdrag för obetald semesterdag.....	27
Mom 7	Sparande av semester	27
Mom 7.1	Antal sparade semesterdagar	27
Mom 7.2	Semesterlön för sparad semesterdag	27
Mom 8	Semesterersättning.....	27
Mom 9	Semester för nyanställda	27
Mom 10	Semesterförläggning och semesterlön vid intermittert deltidsarbete.....	28
Mom 11	Intyg om uttagen semester.....	29
Mom 12	Sammanfallande intjänande- och semesterår	29
§ 10	Sjuklön m m	29
Mom 1	Rätten till sjuklön	29
Mom 2	Sjukanmälan till arbetsgivare	29
Mom 3	Försäkran och läkarintyg.....	30
Mom 4	Sjuklörens storlek	30
Mom 4:1	Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod.....	30
Mom 4:2	Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen	31
Mom 5	Sjuklönetidens längd	32
Mom 6	Ersättning när smittbärrapenning utgår	32
Mom 7	Avdrag vid sjukdom när tjänstemannen inte har rätt till sjuklön..	33
Mom 8	Begreppet månadslön	33
Mom 9	Vissa samordnings- och inskränkingsregler.....	33
§ 11	Ledighet	34
Mom 1	Ledighet med lön.....	34
Mom 2	Ledighet utan lön.....	34
Mom 3	Avdrag vid ledighet utan lön.....	34
Mom 4	Föräldraledighetstillägg.....	35

§ 12	Uppsägning.....	36
Mom 1	Formen för uppsägning	36
Mom 2	Uppsägning från tjänstemannens sida	37
Mom 3	Uppsägning från arbetsgivarens sida.....	37
Mom 4	Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning	38
Mom 5	Övriga bestämmelser vid uppsägning	38
Mom 5.1	Förkortning av uppsägningstiden för tjänstemannen	38
Mom 5.2	Överenskommelse om annan uppsägningstid	38
Mom 5.3	Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden	38
Mom 5.4	Anställningsintyg/-betyg	39
Mom 6	Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.....	39
§ 13	Giltighetstid	43

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Utveckling & Tjänster.

Avtalet gäller alla tjänstemän med följande undantag

- tjänsteman vars anställning utgör en bisyssla
- tjänsteman som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

För tjänsteman som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

Innan en tjänsteman på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilda regler som gäller vid företaget. Saknas överenskommelse eller särskilda regler vid företaget gäller reglerna i detta avtal i tillämpliga delar.

Anmärkning I

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

Anmärkning II

Det är parternas uppfattning att sådant särskilt utlandsresereglemente eller sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen som reglerar anställningsvillkoren under utlandsvistelsen, som regel bör komma till stånd före tjänsteresan.

Arbetsgivaren och tjänstemannen bör särskilt uppmärksamma frågor om vila i samband med sen återkomst på kvällen till Sverige och återgång i arbete samt förekomsten av arbete över normala ledighetsdagar.

Av sjuklönelagen följer att anställd som är undantagen från avtalet har rätt till sjuklön under sjuklöneperiod.

Anmärkning

- 1. Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ (PTK-L) vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda tjänstemännen såväl i frågor enligt detta avtal som i andra frågor.*

Av Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK följer att om tjänstemannaparten inte kan uppträda genom PTK-L, ska företaget i frågor om personalinskränkning (§ 12 mom 6 nedan) kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

- 2. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.*

§ 2 Anställning

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

Mom 1 Anställning tills vidare

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

Mom 2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

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

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

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

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

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

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

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

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

- Doktoranttjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.
- För skolungdom samt vid praktikarbete.

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

Mom 3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

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

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

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

Mom 4 Provanställning

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

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

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

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

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två

veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 5 Prövotid vid vikariat och avtalad visstid

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

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

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

Mom 6 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

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

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt mom 5 löpt ut.

Övergångsbestämmelser

Parterna är överens om att reglerna om anställning träder i kraft den 1 april 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 april 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Beträffande vikariat enligt § 2 mom 3 i kollektivavtalet gäller följande särskilda regel för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning:

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling enligt § 2 mom 3 även anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler, även såvitt avser anställningstid före den 1 april 2017.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Respekt, lojalitet och förtroende

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende.

Mom 2 Bisyssla

Det är inte tillåtet för tjänstemannen att för egen eller för någon annans räkning utföra arbete eller bedriva ekonomisk verksamhet som konkurrerar med det företag där tjänstemannen är anställd. Tjänstemannen får inte heller åta sig annan bisyssla i en omfattning som verkar hindrande i arbetet. Den som tänker åta sig sådan bisyssla bör först rådgöra med arbetsgivaren.

Mom 3 Förtroendeuppdrag

Tjänsteman har lagstadgad rätt att ta emot och fullgöra statliga, kommunala eller fackliga förtroendeuppdrag.

§ 4 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 3,3 procent av månadslönen inklusive eventuella fasta lönetillägg per månad.

Om månadslönen ändras under löpande kalendermånad sker beräkningen på samma sätt.

§ 5 Arbetstid

Mom 1 Allmänt

Tjänsteman är undantagen från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen utom vad gäller nattvila, veckovila, raster och pauser.

Arbetsgivaren och en sådan tjänsteman, som inte har rätt till övertidsersättning/kompensationsledighet, kan överenskomma om att tjänstemannen ska undantas från bestämmelserna i paragrafens Mom 2-5.

Lokalt avtal kan även träffas om att tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagen från bestämmelserna i paragrafens Mom 2-5.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor.

För tjänsteman i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

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

Anmärkning

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Lokalt avtal kan träffas om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid.

Mom 3 Övertid

Allmän övertid får när särskilda skäl föreligger tas ut med högst 200 timmar per kalenderår - 48 timmar under en fyra-veckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Timtalen får överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärd olägenhet för verksamheten, ska kunna slutföras.

Fullgjord övertid, som ersatts genom kompensationsledighet, får återföras till övertidsramen 200 timmar. Detta får dock ske för högst 75 timmar per kalenderår.

Beträffande deltidsanställd tjänsteman ska arbete som ersätts som mertid avräknas från övertidsramen 200 timmar.

Extra övertid får när synnerliga skäl föreligger tas ut med högst 100 timmar per kalenderår efter lokal överenskommelse med berörd arbetstagarorganisation.

Mom 4 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut här för med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid räknas inte tid under vilken arbete utförs.

Lokalt avtal får träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Mom 5 Anteckning om övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska för tjänstemän som ej är undantagna från bestämmelserna i denna paragraf föra de anteckningar som fordras för beräkning av övertid och jourtid.

Tjänstemannen och facklig företrädare för arbetstagarorganisation som är part i detta avtal har rätt att ta del av anteckningarna.

Anmärkning

Även för tjänstemän som är undantagna från mom 2-5 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. Om lokal arbetstagarorganisation så begär ska arbetsgivaren och organisationen gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i paragrafen.

Mom 6 Dygnsvila

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

Avvikelser kan ske på grund av omständigheter som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas eller tillfälligtvis när verksamheten gör det erforderligt. I dessa fall ska tjänstemannen 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 eller inom annan period som de lokala parterna kommer överens om.

Mom 7 Natt- och veckovila

Parterna har i anslutning till arbetstidslagen träffat överenskommelse om att de lokala parterna äger rätt att sluta kollektivavtal om natt- och veckovila.

Kan de lokala parterna inte nå överenskommelse kan ärendet hänskjutas till central förhandling.

Om lokalt kollektivavtal sluts är frågor om dygns-, natt- och veckovila reglerade under sådant avtals giltighetstid. Sluts inte kollektivavtal om natt- och veckovila gäller arbetstidslagen.

Anmärkning

- 1. Om arbetsgivaren beslutar att förlägga förlängd dygnsvila till arbetstid görs ej löneavdrag.*
- 2. Om beordrat overtidsarbete efter tjänstemannens begäran delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska reglerna i detta moment inte tillämpas.*
- 3. Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperiod som tjänstemannen har fått. Exempelvis tre timmar, om viloperioden viss 24-timmarsperiod varit åtta timmar. Om viloperioden under flera på varandra följande 24-timmarsperioder varit kortare än elva timmar ska motsvarande viloperiod vara summan av mellanskillnaderna.*

4. *Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att på begäran, för lokal facklig organisation, månadsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför.*

§ 6 Övertidskompensation

Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänsteman har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstidens längd, som gäller för tjänstemannen, om

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

Vid beräkning av längden av övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbete utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra i arbetet nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Om arbetstiden under viss del av året är förkortad utan motsvarande förlängning under annan del av året, uppkommer övertid under tid när förkortningen tillämpas först när tjänstemannen fullgjort den längre dagliga arbetstid som gäller under resten av året.

Mom 2 Kompensation för övertidsarbete

Mom 2:1 Övertidsersättning/kompensationsledighet

Tjänstemannen har rätt till övertidsersättning eller kompensationsledighet om inte annat gäller enligt mom 2:2-3 nedan.

Mom 2:2 Högre lön och/eller längre semester

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen i stället för övertidsersättning/kompensationsledighet erhåller högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester (jfr § 9 mom 2) i följande fall.

- tjänsteman med okontrollerbar arbetstid och frihet att bestämma över arbetstidens förläggning

- tjänsteman med rätt att beordra andra tjänstemän till övertidsarbete
- tjänsteman med rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har tjänstemän som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina tjänstemän om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmåt.

Verksamhetens krav kan medföra att tjänsteman, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Anmärkning 3

Med tjänsteman som träffat överenskommelse enligt denna bestämmelse kan även träffas överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i § 5 Mom 2-5.

Lokalt avtal kan även träffas om att en tjänsteman ska ha rätt till fem semesterdagar utöver den lagstadgade semestern i stället för övertidsersättning/kompensations-ledighet.

Anmärkning 4

Övergångsbestämmelse. Tjänsteman som den 31 mars 2013 var anställd med tre dagar som kompensation fortsätter oförändrat tills ny överenskommelse träffas.

Mom 2:3 Förberedelse- och avslutningsarbete

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att tjänstemannen dagligen ska utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst 12 minuter sammanlagt och om lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn till detta, ska tjänstemannen kompenseras genom tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Tjänstemannen har i samband med övertidsarbete även rätt till övertidersättning/kompensationsledighet.

Mom 3 Beräkning av övertidersättning/kompensationsledighet

Mom 3:1 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en tjänsteman beordras utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidersättning/kompensationsledighet som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt ovan ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för tjänsteman som inte har rätt till övertidersättning/kompensationsledighet.

Mom 3:2 Beräkning av övertidersättning

Övertidersättning per timme betalas enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

94

- b) För övertidsarbete på annan tid.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

Mom 3:3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet ges om tjänstemannen själv vill det och om arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten i företaget. Vid utläggning av ledighet ska tjänstemannens önskemål om tidpunkt beaktas.

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande

För övertidsarbete som avses under a) ovan = 1½ timmar

För övertidsarbete som avses under b) ovan = 2 timmar.

Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Om en deltidsanställd tjänsteman utför arbete utöver den för tjänstemannens deltid gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (*mertid*), utges ersättning för överskjutande timme med

fasta kontanta månadslönen

$3,5 \times$ genomsnittliga veckoarbetstiden i helgfri vecka.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar. Om mertid har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag ska de båda mertidsperioderna sammanräknas.

Om mertidsarbete pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för motsvarande heltidsanställning vid företaget, utgör tiden övertid. Härvid gäller bestämmelserna i mom 1-3 ovan.

7 § Restidsersättning

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Tjänstemannen har rätt till restidsersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och tjänstemannen har enats om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast tjänsteman som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete), övertidsersättning/kompensationsledighet
- arbetsgivaren och tjänstemannen har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen
- tjänstemannen har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan tjänsteman har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen har kommit överens om detta.

Mom 2 Restid

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

Restid som faller inom klockslagen för tjänstemannens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid ska endast fulla halvtimmar tas med. Restid såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska räknas ihop.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 22.00 - 08.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos arbetsgivaren.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

240

När resan har företagits under tiden från kl 18.00 fredag fram till kl 06.00 måndag eller från kl 18.00 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl 06.00 dag efter helgdag är ersättningen i stället

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
190

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppet.

§ 8 Ersättning för ob, beredskap och jour

Mom 1 Obekväm arbetstid

Tjänsteman, som arbetar på obekväm tid, har OB-tillägg. Tillägget utbetalas för ordinarie arbetstid som av arbetsgivaren förläggs till tid som anges nedan. Arbetstid mellan kl 07.00 och kl 18.00 helgfri måndag-fredag är inte obekväm tid.

OB-tillägg betalas för arbetad timme enligt följande:

Måndag-fredag

från kl 18.00 - 24.00

månadslönen *)
600

från kl 00.00 - 07.00

månadslönen *)
400

Lördag-söndag

från lördag kl 00.00-07.00

månadslönen *)
400

från lördag kl 07.00 - söndag kl 24.00

månadslönen*)
300

Vid **helger** gäller dock följande:

från kl 07.00 på trettondagen,
1 maj, Kristi himmelfärdsdag,
Nationaldag och alla helgons dag till kl 00.00
första vardagen efter respektive helg

månadslönen *)
300

från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från kl 07.00 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00.00 första vardagen efter respektive helg

månadslönen*)

150

Lokalt avtal kan träffas om annan lösning. Överenskommelse om undantag från OB-tillägg kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, som får skälig ersättning på annat sätt. OB-tillägg kan i individuella fall räknas om till fasta månadsbelopp.

*) Fast kontant månadslön uppräknad till heltidslön

Mom 2 Beredskap

Mom 2.1 Definition

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

Mom 2.2 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om beredskap där till exempel beredskapstjänster och ersättningsformer anpassas efter lokala förutsättningar. Som underlag för sådana överenskommelser kan nedanstående tabell, där beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras, tjäna som utgångspunkt.

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

Mom 2.3 Beredskapstjänst

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Mom 2.4 Schema

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Mom 2.5 Beredskapsersättning

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

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

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

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 2.6 nedan.

Mom 2.6 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

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

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

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

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

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

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

Mom 2.7 Enskild överenskommelse

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönrevision.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Mom 3 Jour

Jour är tid då tjänstemannen på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

Jour ersätts per jourtimme med månadslönen *)
600

Dock gäller följande:

Fredag-söndag

från fredag kl 18.00-lördag kl 07.00 månadslönen *)
400

från lördag kl 07.00-söndag kl 24.00 månadslönen *)
300

Vid helger

från kl 18.00 dagen före till kl 07.00
trettondagen, 1 maj, Kristi himmels-
färdsdag, Nationaldag och alla helgons dag månadslönen *)
400

från kl 07.00 ovannämnda helgdagar till
kl 00.00 första vardagen efter resp helg månadslönen *)
300

från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från
kl 07.00 pingst-, midsommar-, jul- och
nyårsafton till kl 00.00 första vardagen
efter resp helg månadslönen *)
150

Ersättning betalas per pass för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskad med tid som övertidskompenserats.

Lokalt avtal kan träffas om annan lösning. Överenskommelse om undantag från jourersättning kan träffas med arbetstagare i mer kvalificerad befattning som får skälig ersättning på annat sätt.

¹ Fast kontant månadslön uppräknad till heltidslön

§ 9 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Tjänsteman har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts i denna paragraf.

Lokalt avtal kan träffas om förskjutning av semesteråret och/eller intjänandeåret. Överenskommelse härom kan träffas även mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är enligt lag 25 dagar. Enligt § 6 mom 2 kan tjänstemannen erhålla tre eller fem semesterdagar utöver den lagstadgade semestern.

Anmärkning

- 1. Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.*
- 2. För tjänsteman med fler semesterdagar än 25 fastställs antalet betalda semesterdagar enligt principerna i 7 § semesterlagen.*
- 3. En tjänsteman som övergår från ett företag till ett annat inom samma koncern, får tillgodoräkna anställningstiden hos den tidigare arbetsgivaren vid beräkning av antalet betalda semesterdagar, om semesterersättning inte utbetalats i den tidigare anställningen (jfr 31 § semesterlagen).*
- 4. Den semester tjänsteman har på grund av kollektivt eller enskilt avtal ska inte förkortas genom detta avtal.*

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg. Med månadslön avses här den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta lönetillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag

- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semesterlön och som har betalats ut under intjänandeåret.

Årssemester vid intjänande- årets början	Procenttal
25	12,5
28	14
30	15

Om tjänstemannen har haft semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret ska beräkningsunderlaget för rörliga lönedelar ökas med en genomsnittlig dagsinkomst av dessa för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro (hel eller delvis) enligt följande beräkning.

$$B \times \frac{A}{C}$$

A = Summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under intjänandeåret och som inte inkluderar semesterlön

B = Antal kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro (hel eller delvis)

C = Antal anställningsdagar (enligt 7 § semesterlagen), exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro.

Om beräkningen ger ett mindre rimligt resultat bör arbetsgivaren, efter samråd med berörd organisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för tjänsteman med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Ändrad sysselsättningsgrad

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna.

Mom 5 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalnings-tillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast vid semesterårets utgång.

Tjänsteman som till väsentlig del har rörlig lön har rätt till förskott på uppskattat semestertillägg.

Lokalt avtal kan träffas om annan tidpunkt för utbetalning av semesterlön.

Mom 6 Avdrag för obetald semesterdag

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

Mom 7 Sparande av semester

Mom 7.1 Antal sparade semesterdagar

Om tjänsteman för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får en eller flera av de överskjutande dagarna sparas till ett senare semesterår.

Tjänstemannen får vid varje tidpunkt dock ha högst 25 sparade dagar, om arbetsgivaren inte medger annat eller annat följer av lokalt avtal.

Mom 7.2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 8 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

Mom 9 Semester för nyanställda

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om s k förskottssemester. Avräkning härför kan vid anställningens upphörande ske under de förutsättningar som följer av bestämmelserna i 29 § semesterlagen.

Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen om förskottssemestern får avräkningen förutom mot intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön. Detta gäller endast om tjänstemannens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började.

Avräkning ska dock inte göras om anställningen upphört på grund av

- tjänstemannens sjukdom
- förhållande som avses i 4 § 3:e stycket lagen om anställningsskydd
- uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållande som ej hänför sig till tjänstemannen personligen

Mom 10 Semesterförläggning och semesterlön vid intermittert deltidsarbete

Om en tjänsteman är deltid arbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet *bruttosemesterdagar* (= det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till) omräknas till *nettosemesterdagar* (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen).

Beräkningen görs enligt följande:

$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar}$

5

= antalet nettosemesterdagar

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka under begränsningsperioden enligt tjänstemannens arbetstidsschema.)

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka ska den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag.

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om tjänstemannens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

Mom 12 Sammanfallande intjänande- och semesterår

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

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

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

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

Anmärkning

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

§ 10 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en tjänsteman blir sjuk och därför inte kan arbeta ska tjänstemannen snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Samma gäller om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Tjänstemannen ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som ska lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, tjänstemannen inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska tjänstemannen för att ha rätt till sjuklön styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att tjänstemannen är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Om tjänstemannen skulle ha utfört arbete på schemalagd förskjuten arbetstid utges efter karenstid dessutom sjuklön med 80 procent av den skift- eller OB-ersättning som tjänstemannen gått miste om.

Anmärkningar

- 1. För tjänsteman som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*

2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.
3. Om tjänstemannen under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag görs sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.
4. Alla karensavdrag som görs enligt mom 4:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av anmärkning 2 ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.
5. Med tjänstemannens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För tjänsteman med intermittert eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Mom 4:2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag inklusive arbetsfria dagar görs sjukavdrag per dag enligt följande:

För tjänsteman med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$

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

För tjänsteman med månadslön över $\frac{10 \times \text{pbb}}{12}$

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb})}{365}$$

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

den fasta kontanta månadslönen x 12

365

(Med kontant månadslön avses härvid, förutom fast månadslön och fasta lönetillägg, även sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledigheten utan att ha samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats samt garanterad minimiprovision eller liknande.)

Anmärkning: Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsförmågan har förelegat i 90 kalenderdagar i följd. För tjänsteman som varit sammanhängande anställd mindre än ett år, och som inte övergått direkt från anställning i vilken tjänstemannen haft rätt till 90 dagars sjuklön, gäller i stället 45 kalenderdagar i följd.

Om arbetsförmågan inte förelegat i mer än 90 (respektive 45) kalenderdagar i följd men tjänstemannen under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när tjänstemannen varit arbetsförmögen i sammanlagt 105 (respektive 45) kalenderdagar under perioden.

När tjänstemannen har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod.

Mom 6 Ersättning när smittbärarpenning utgår

Om tjänsteman måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

månadslönen x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.2.

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när tjänstemannen inte har rätt till sjuklön

Avdrag görs enligt bestämmelserna i § 11 mom 3 (avdrag vid ledighet utan lön).

Mom 8 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall göras.

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om tjänsteman får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om tjänstemannen helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön efter sjuklöneperiodens utgång endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta. Detsamma gäller om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder. Rätt till sjuklön efter sjuklöneperiodens utgång föreligger inte om tjänstemannens arbetsförmåga är självförvårdad.

§ 11 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t ex vid hastigt påkommande sjukdom hos någon nära anhörig eller vid någon nära anhörigs frånfälle och begravning.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton inte är sedvanliga fridagar bör ledighet med lön beviljas under dessa dagar, i den mån det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tjänstemannen erhålla ledighet motsvarande en arbetsdag utan löneavdrag de år nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Anmärkning

I vissa fall regleras rätten till ledighet i lag.

Ledighet ska inte förläggas så att den börjar eller slutar på arbetsfri dag.

Mom 3 Avdrag vid ledighet utan lön

a) Avdrag vid ledighet del av dag görs för varje timme med

Månadslönen, inkl fasta lönetillägg (uppräknad till heltidslön)

175

b) Ledigheten är högst fem arbetsdagar:

Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen (inkl fasta lönetillägg) för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel eller deltid) beräknas avdraget enligt a).

c) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer:

Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen (inkl fasta lönetillägg) för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

Vid frånvaro hel kalendermånad/avlöningsperiod görs avdrag med månadslönen. Vid partiell ledighet minst en månad omräknas månadslönen i förhållande till ledighetens omfattning.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning av avdrag.

Mom 4 Föräldraledighetstillägg

En tjänsteman har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om tjänstemannen är ledig och uppbär föräldrapenning eller havandeskapspenning och varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd vid barnets födelse/mottagande av adoptiv- eller fosterbarn.

Föräldraledighetstillägg utges för högst två ledighetsperioder om sammanlagt högst 180 kalenderdagar. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än 180 dagar utges inte föräldraledighetstillägg för längre tid än ledigheten omfattar. Ersättning utbetalas om ledighetsperioden infaller inom 24 månader från barnets födelse eller när arbetstagaren erhåller vårdnad i samband med adoption.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

Arbetsgivare och tjänsteman kan komma överens om annan förläggning av föräldralönegrundande frånvaro.

Anmärkning

Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.

Föräldraledighetstillägg beräknas genom ett löneavdrag för varje frånvarodag (inklusive arbetsfria dagar) för högst 180 dagar enligt följande:

För tjänsteman med månadslön om högst $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}(\text{pbb})}{12}$

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

För tjänsteman med månadslön över $\frac{10 \times \text{pbb}}{12}$

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Föräldralöneavdraget per dag får inte överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid ledighet med tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning betalas tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Föräldraledighetstillägg betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om socialförsäkringsbalken. Om föräldrapenningen har nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande grad.

I fråga om löneavdrag vid föräldraledighet när tjänstemannen inte har rätt till föräldraledighetstillägg (inklusive ledighet med tillfällig föräldrapenning) gäller bestämmelserna i § 11 mom 3 (avdrag vid ledighet utan lön).

Med månadslön i detta moment avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket föräldraledighetsavdrag skall göras.

§ 12 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör tjänstemannen göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör tjänstemannen så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från tjänstemannens sida

Tjänstemannens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren*)	Uppsägningstid
-------------------------------------	----------------

Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Tjänsteman som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd:

*) *Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § LAS i dess lydelse den 31 december 1997.*

Anställningstid	Uppsägningstid
-----------------	----------------

< 2 år	1 mån
2-4 år	2 mån
4-6 år	3 mån
6-8 år	4 mån
8-10 år	5 mån
>10 år	6 mån

Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan (i förekommande fall enligt övergångsbestämelsen nedan i detta moment) förlängas med sex månader.

Bestämmelsen om förlängd uppsägningstid gäller inte från och med den månad som tjänsteman fyller 65 år.

Mom 4 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som fyllt 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande tjänstemannen rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

Mom 5 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 5.1 Förkortning av uppsägningstiden för tjänstemannen

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

Mom 5.2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om överenskommelse träffas får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden i § 12 mom 3.

Mom 5.3 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.

Mom 5.4 Anställningsintyg/-betyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att - inom en vecka från begäran få ett intyg/-betyg som utvisar

- den tid som tjänstemannen varit anställd
- tjänstemannens arbetsuppgifter
- om tjänstemannen begär det utgår omdöme om det sätt på vilket tjänstemannen har utfört sitt arbete.

Mom 6 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i §12 Mom 6.1 och §12 Mom 6.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i §12 Mom 6.1 och §12 Mom 6.2.

Mom 6.1

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

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

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med

tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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

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

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

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

Anmärkning

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas 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.

Mom 6.2

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.

§ 13 Giltighetstid

Avtalet gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tillsvidare¹ och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning

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

Rättsligt avgörande

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

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

förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

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

Avtal om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Detta avtal är en del av de allmänna villkoren

Generella regler

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP 1.

§ 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionsstidpunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Om branschavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

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

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

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

Anmärkning

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

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

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

§ 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett

avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När tjänsteman lämnat besked om avstående får avståndet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståndet kan göras. Det innebär som exempel att tjänsteman som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Tjänstemannens lön höjs från avståndetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

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

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

Anmärkning 4

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

Anmärkning 5

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

§ 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av

löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

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

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningsutrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

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

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som

avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

§ 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

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

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

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

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

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

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från

tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

§ 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

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

§ 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

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

Gemensam information

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

Bilaga 3

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Denna överenskommelse är en del av de allmänna villkoren

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

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

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

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

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

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

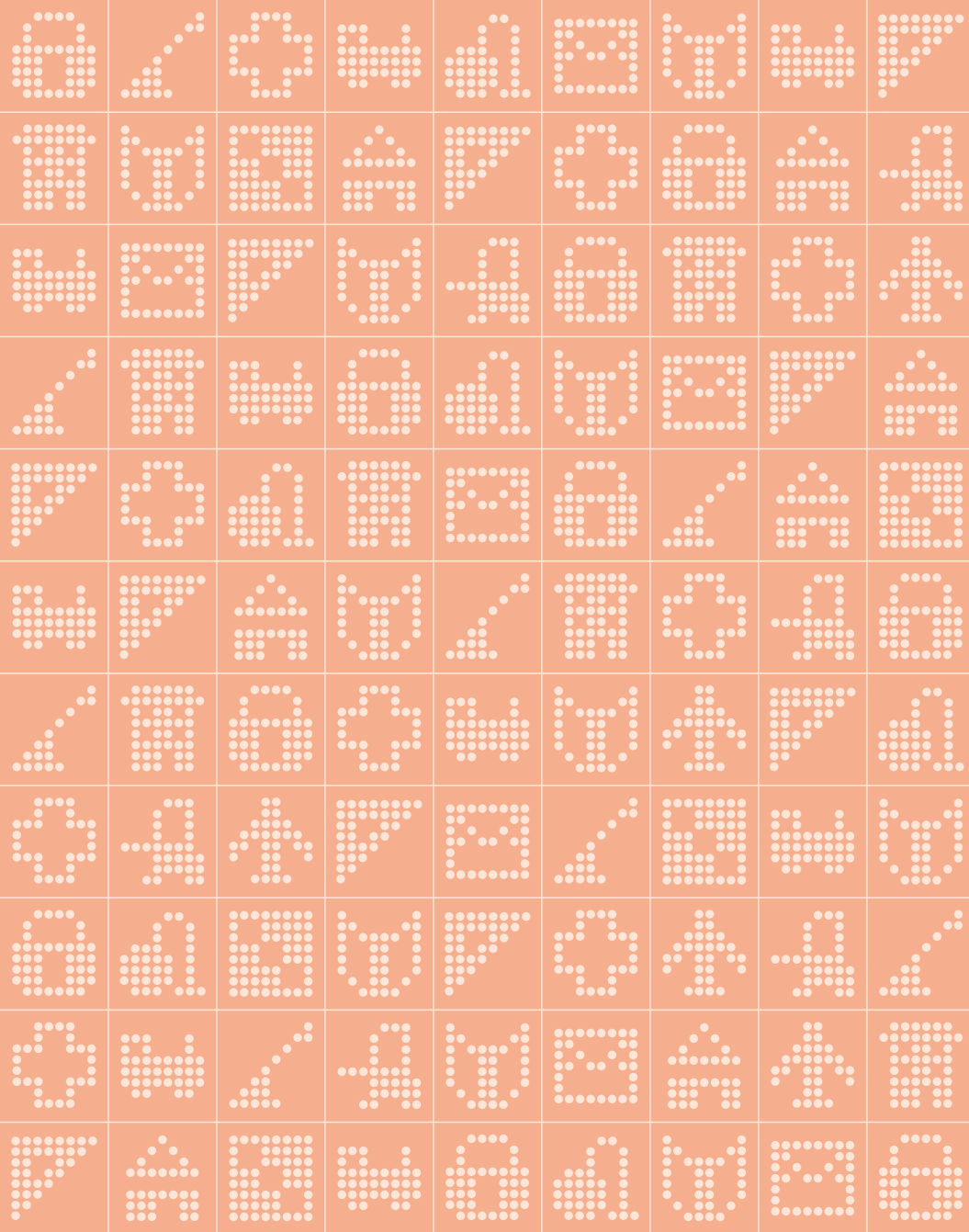
Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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



**Avtalet finns för nedladdning
på arbetsgivarguiden.se**

Art.nr: 6046 2304

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

