

Villkor enligt 15 § utstationeringslagen för utstationerade arbetstagare hämtade från tjänstemannaavtalet mellan Innovationsföretagen inom Almega och Unionen

2020-11-01 – 2023-03-31

Allmänna anställningsvillkor Vid långvarig utstationering

UNIONEN

Allmänt om villkor vid utstationering

Villkor enligt 15 § första stycket lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) för utstationerade arbetstagare där arbetsgivaren är etablerad inom EES eller Schweiz - hämtade från tjänstemannavtal träffade mellan Innovationsföretagen inom Almega och Unionen (gällande fr.o.m. 2020-11-01).

Vad särskilt gäller arbetstid följer av 6 § utstationeringslagen att en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare är skyldig att tillämpa Arbetstidslag (1982:673), dock inte 12 §. För att villkoren nedan under avsnitt Arbetstid, hämtade från kollektivavtal, ska vara möjliga att tillämpa förutsätts att arbetsgivaren träffar kollektivavtal med Unionen.

I övrigt gäller i tillämpliga delar de bestämmelser som anges 6 § utstationeringslagen.

Arbetsgivaren får tillämpa bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren än de villkor som beskrivs här

Tillkommande villkor vid långvarig utstationering

En arbetstagare har enligt 11 § utstationeringslagen varit långvarigt utstationerad om arbetstagaren har varit utstationerad mer än 12 månader, alternativt 18 månader om arbetsgivaren enligt 12 § utstationeringslagen gjort en anmälan om förlängning av tidsgränsen. Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad arbetstagare med en annan för att utföra samma arbete på samma plats, ska arbetstagarnas sammanlagda utstationeringstid beaktas enligt 13 § utstationeringslagen.

Vid långvarig utstationering ska arbetsgivaren tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor enligt svensk lag eller annan författning som följer av 11 § utstationeringslagen samt lämna information som följer av 14 § samma lag. Det innebär att samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som har fastställs enligt kollektivavtal ska tillämpas, med vissa angivna undantag. De angivna undantagen följer av 19 § femte punkten utstationeringslagen och är villkor som rör förfaranden, formkrav och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrensklausuler, eller kompletterande tjänstepensionssystem och omfattar följande villkor i kollektivavtalet;

- De regleringar som förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten,
- Moment 1 om omfattning,
- Moment 2:2 om medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter,
- Moment 3 om anställning, anställnings upphörande och uppsägning,
- Moment 5 tredje stycket samt efterföljande anmärkning och moment 5:5 om semester,

- Moment 9 om Flexpension i Tjänsteföretag,
- Bilaga om Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag
- Bilaga om löneavtal i de delar som avses att fullgöras mellan företaget och Unionen. De delar som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, så som exempelvis reglerna om lönesamtal och åtgärdsplan är dock tillämpliga, liksom regleringen kring den angivna procentsatsen (stupstocken) för löneökningar.

Innehållsförteckning

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

2 Allmänt

3 Anställning

4 Arbetstid

5 Semester

6 Sjukdom

7 Föräldraledighetstillägg samt tillfällig vård av barn

8 Permission och tjänstledighet

9 Uppsägning

10 Giltighetstid

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till Innovationsföretagen, med nedanstående avvikelser.

Twist om mellan parterna träffade kollektivavtal ska avgöras enligt svensk rätt och vid svensk domstol.

1.1 Företagsledare

Detta avtal gäller inte företagsledare samt personer i företagsledande ställning.

1.2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

Vid resa eller arbete utomlands ska villkoren regleras i särskild överenskommelse eller reglemente. Saknas överenskommelse eller reglemente gäller reglerna i detta avtal i tillämpliga delar.

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal.

2 Allmänt

2.1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal.

- ♦ Månadslön = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg
- ♦ Rörlig lön = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen
- ♦ Veckoarbetstid = antal arbetstimmar i genomsnitt per helgfri vecka

Dagslön	Timlön
$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

OBS! Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar räknas timlönen om i motsvarande mån.

Anmärkning:

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i

timmar för en normalvecka utan helgdag. För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

2.2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren och medarbetaren ska visa varandra respekt, lojalitet och förtroende. Medarbetaren ska iaktta diskretion med uppgifter som gäller företaget. Det är inte tillåtet att för egen eller någon annans räkning utföra arbete som konkurrerar med företaget. Medarbetaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på arbetet. Den som tänker åta sig bisyssla av mer omfattande slag ska först rådgöra med arbetsgivaren.

Medarbetare har rätt att åta sig statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

3 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.

3.1 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.

3.2 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 tjänstemannaparten 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.

Studerande 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 säsongsarbete.

Anmärkning:

Parterna är överens om att definitionen av säsongsarbete följer av lagen om anställningsskydd.

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

Anmärkning 4

Avseende arkitekter gäller en särskild skrivning angående praktikarbete enligt bilaga 4 till protokollet av den 15 april 2013.

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

3.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

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

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 allmän 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.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 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. 3.5. 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 3.3. i kollektivavtalet gäller följande särskilda regel för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling enligt 3.3. även anställningstid

i vikariat som ingåtts enligt äldre regler såvitt avser anställningstid från och med den 1 april 2017.

4 Arbetstid

(Från och med 2021-11 -01 utgår Arbetstidsavtalet och införs under 4 Arbetstid)

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet. Hänsyn har även tagits till EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG.

Enligt 1.1 gäller detta avtal inte företagsledare samt personer i företagsledande ställning. Dock gäller bestämmelserna i 4.1.2, 4.1.4 och 4.2-4.2.5.3 för dessa.

Bestämmelserna i 4.1, 4.1.1, 4.1.3, 4.3, 4.3.1-4.3.4, 4.3.7 och 4.6.1 gäller ej för arbete under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

De lokala parterna kan träffa avtal om flexitid.

Midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Ledighet på helgdagar och de ovan angivna helgdagsaftarna kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare bytas ut mot ledighet på annan dag som annars skulle ha varit arbetsdag. Det totala antalet arbetsdagar och arbetsfria dagar under kalenderåret ska inte påverkas genom dessa byten.

Sveriges nationaldag

Om de lokala parterna inte har kommit överens om annat gäller nedanstående.

Tjänsteman, som är anställd på Sveriges nationaldag, erhåller 2,3 timmar per år, beräknad som för en heltidsanställd, i en tidbank eller motsvarande.

Anmärkning

Bytet från annandag pingst till Sveriges nationaldag, som allmän helgdag, skall inte påverka tjänstemannens arbetstidsmått. Parterna rekommenderar därför de lokala parterna att finna lösningar med utgångspunkt från tjänstemannens olika arbetstidsformer.

4.1 Ordinarie arbetstid

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

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

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

4.1.1 Lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod

Överenskommelse om en begränsningsperiod om högst tolv månader kan träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. En sådan överenskommelse kan gälla för en enskild tjänsteman eller för en grupp av tjänstemän.

Anmärkning:

De centrala parterna är ense om att det är möjligt att tillämpa olika lång arbetstid under olika delar av året.

4.1.2 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Efter överenskommelse med lokal part kan bestämmas att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst tolv månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

4.1.3 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta.

Vid ändring av tjänstemannens arbetstid kan en skälig övergångsperiod behövas innan ändringen genomförs.

Protokollsanteckning:

Skälig tid är beroende av hur omfattande ändringen av arbetstiden är.

Vid mindre förändring kan skälig tid understiga två veckor. Vid stora förändringar, t ex byte från dagarbetstid till skiftgång, kan skälig tid vara mer än fyra veckor.

4.1.4 Nattarbete

Alla tjänstemän ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska tiden mellan kl 24-05 ingå. Avvikelse får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl 24-05. Avvikelse får även göras med stöd av lokal överenskommelse.

Med natt avses perioden kl 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten. Arbetstiden för nattarbetande tjänstemän får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse från tredje stycket kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller lämpligt skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då tjänstemannen annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

4.2 Rast, måltidsuppehåll och paus samt viloregler

4.2.1 Rast

Med rast menas avbrott i den dagliga arbetstiden då tjänstemän inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så att tjänstemannen inte utför arbete mer än högst fem timmar i följd eller, efter överenskommelse med tjänstemannaklubben, sex timmar.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredställande med hänsyn

till arbetsförhållandena.

4.2.2 Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

4.2.3 Paus

Med paus menas kortare avbrott från arbetet under arbetstid. Paus räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska organisera arbetet så att tjänstemannen kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Vid särskilt ansträngande och/eller starkt styrt arbete ska pauser schemaläggas.

4.2.4 Dygnsvila

Tjänstemannen ska beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras genom överenskommelse mellan lokala parter under förutsättning att tjänstemannen får motsvarande kompensation.

Avvikelse kan även ske på grund av omständigheter som inte i förväg kan planeras eller bestämmas, eller tillfälligtvis när så erfordras för verksamheten. I dessa fall ska tjänstemannen ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta inte är möjligt av sakliga verksamhetsmässiga skäl, ska denna viloperiod läggas ut inom sju dagar från det att dygnsvilan avbrutits. Om arbetsgivaren beslutar förlägga viloperioden till arbetstid ska löneavdrag inte göras.

4.2.5 Veckovila

Tjänstemannen ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Ledighet får inte brytas av beredskap eller restid.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en period om två veckor.

Parterna är ense om att huvudregeln ovan om veckovila ska vara grunden för arbetsgivarens planering av arbetet och att 36 timmars veckovila ska eftersträvas så långt detta är möjligt. Parterna konstaterar dock att det i berörda företag finns tillfällen då det på grund av händelser som inte gått att förutse inte är möjligt att utföra arbetet inom de ramar som huvudregeln i

avtalet sätter. I en sådan situation ska konsekvenserna för den enskildes arbetssituation beaktas.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system och kan börja valfri veckodag och klockslag. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m. Veckovilan kan läggas ut när som helst under 7-dagarsperioden men ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. En period kan sluta med veckovila och den kommande perioden inledas med veckovila.

4.2.5.1 Händelser som inte kunnat förutses

De uppdrag eller den verksamhet som i första hand drabbas av händelser som inte har kunnat förutses har vanligen karaktären av kontroll, idrifttagning, besiktning eller mätning i samband med driftstopp och därmed sammanhängande montage/utbyte av maskin, alternativt hel eller del av processanläggning. Arbetet är vanligen förlagt till kundens anläggning. Dessa exempel är inte uttömmande utan ska enbart tjäna som vägledning.

4.2.5.2 Medarbetare som inte fått veckovila

I de fall en medarbetare inte kan få sin veckovila enligt detta avtal ska medarbetaren få sin veckovila snarast, dock inom 21 dagar från den närmast föregående ledigheten om minst 36 timmar. Den tid när medarbetaren skulle ha varit ledig för att fullgöra normal veckovila men istället arbetar, ersätts med övertidsersättning enligt avtal om allmänna anställningsvillkor. All ledighet för att fullgöra veckovilan utges som ledighet utan löneavdrag. Ledighet får inte brytas av beredskap eller restid.

Exempel

En person kan som mest efter en veckovila arbeta 16 dagar i sträck för att inom ramen för 21 dagar från föregående veckovila kunna vara ledig för att fullgöra veckovila. 16 dagars arbete innebär två uteblivna veckovilor (72 timmar). Vilan infaller snarast, den 17-19 dagen. Påbörjades beräkningen en måndag innebär det att dag 20 och 21 är vanlig helg och därmed också veckovila för den tredje sjudagarsperioden. I det fall dag 17-19 istället skulle infalla under lördag-söndag förläggs ledigheten direkt efter helgen.

4.2.5.3 Exceptionella händelser

Då det inträffar exceptionella händelser av vidare omfattning än vad som kan definieras in i begreppet ”händelser som inte gått att förutse” finns möjlighet att lokalt överenskomma om annan period än 21 dagar. Sådan utsträckning av tjänstgöringsperioden måste för att vara möjlig accepteras av den enskilde. Överenskommelsen kan som mest innebära att veckovilan ska läggas ut inom

28 dagar från den innan brottet närmast föregående ledigheten om minst 36 timmar. Överenskommelse enligt denna regel kan endast träffas för en specifik och angiven situation där de lokala parterna årligen väljer ett av begränsningsalternativen:

- ♦ två tillfällen per företag och år
- ♦ ett tillfälle per år och individ

Exempel:

En person arbetar efter lokal överenskommelse 22 dagar utan ledighet med start en måndag vilket ger tre uteblivna veckovilor, 108 timmar. Dag 22 är sista arbetsdag i perioden. Medarbetaren är helt ledig dag 23-26. Dag 27 och 28 är vanlig helg, och också vila för den fjärde sjudagarsperioden.

4.3 Övertid

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för tjänstemannen om

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

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i tjänstemannens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsarbetande tjänstemän och som ersätts som mertid enligt avtal om allmänna anställningsvillkor räknas av från övertidsutrymmet.

4.3.1 Allmän övertid

När det finns särskilda skäl får allmän övertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en 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.

4.3.2 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt avtal om allmänna anställningsvillkor, återförs, motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 4.3.1 ovan (allmän övertid).

Under kalenderår får högst 75 timmar på detta sätt efter uttagen ledighet återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala parten enas om annat.

Exempel:

En tjänsteman utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 4.3.1.

Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut, återförs de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 4.3.1.

4.3.3 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret. Extra övertid får tas ut med högst 150 timmar efter överenskommelse med lokal part.

4.3.4 Nödfallsövertid

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 4.3.1 (allmän övertid) och 4.3.3 ovan (extra övertid).

4.3.5 Övertidsersättning

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid betalas ersättning enligt 4.3.5.1-4.3.5.2 samt 4.3.6 om övertiden beordrats i förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning betalas endast för fulla halvtimmar.

4.3.5.1 Huvudregel

Ersättning ges som ledighet eller i pengar. Ledighet ges om medarbetaren så önskar och så kan ske med hänsyn till verksamheten.

När kompensation utges genom ledighet, får denna inte medföra en reduktion av den ordinarie arbetstiden. Eftersom kompensationen innebär 1 1/2 timmes (2 timmars) ledighet för en timmes övertid, kan högst 2/3 (hälften) av övertiden kompenseras genom ledighet.

Syftet är inte heller att enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare genom övertidsarbete skall erhålla en generell förlängning av sin årsarbetstid. Skulle så visa sig bli fallet i enskilda företag är parterna överens om att gemensamt granska avtalstillämpningen i sådant företag och om behov därav anses påkallat klargöra syftet med denna överenskommelse.

Ersättning i pengar:

Kl 06–20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
1,93 x timlönen	2,41 x timlönen

Ersättning i ledighet:

Kl 06–20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
1,5 timmar för varje övertidstimme	2 timmar för varje över tidstimme

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid ges kompensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4.3.6 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

4.3.5.2 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Deltidsanställd medarbetare som arbetat fler timmar än sitt ordinarie arbetstidsmått, men ändå inte fler timmar än den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda, ersätts för varje sådan timme med 1,24 x timlön alternativt med en timmes ledighet för varje arbetad timme mertid.

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid får den deltidсанställda övertidskompensation.

4.3.6 Individuell överenskommelse (Ersättning för chefer m fl)

Arbetsgivaren och medarbetare i chefsställning eller sådan medarbetare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att själv förlägga sin arbetstid kan komma överens om att medarbetaren i stället för pengar eller ledighet får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Överenskommelsen avser ett semesterår, om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om annat.

När arbetsgivaren aktualiserar överenskommelsen med medarbetaren enligt detta moment ska anmälan samtidigt göras till medarbetarens lokala fackliga organisation. Vid sådan underrättelse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben begär uppge motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Anmärkning

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare 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 medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

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

Tjänstemän som träffar överenskommelse om att övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av bestämmelserna i 4.1, 4.1.1, 4.1.3, 4.3, 4.3.1-4.3.4, 4.3.7 och 4.6.1 (bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, beredskap samt anteckning av övertid).

Anmärkning:

Enligt ovan omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i 4.1, 4.1.1, 4.1.3, 4.3, 4.3.1-4.3.4, 4.3.7 och 4.6.1. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare.

Vissa medarbetare som är undantagna från bestämmelserna i 4.1, 4.1.1, 4.1.3, 4.3, 4.3.1-4.3.4, 4.3.7 och 4.6.1 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.

Särskild anmärkning för arkitekt- och byggkonsultföretag: Om arbetsgivaren missbrukar möjligheten enligt första stycket ovan kan Unionen, Sveriges Ingenjörer eller Sveriges Arkitekter säga upp den. Uppsägningstiden är då två månader. Om arbetsgivaren vill att rätten ska finnas kvar ska han begära förhandling om det. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden så att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper.

4.3.7 Anteckning av övertid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt 4.3 samt 4.3.1-4.3.4. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Även för tjänstemän som är undantagna från 4.1, 4.1.1, 4.1.3, 4.3, 4.3.1–4.3.4, 4.3.7 och 4.6.1 (bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, beredskap samt anteckning av övertid) är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppfattning om den totala arbetstiden. Om tjänstemannaklubben så begär, ska de lokala parterna gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

4.4 Restidsersättning

4.4.1 Förutsättningar för ersättning

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.

4.4.2 Restidsersättningens storlek

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl 18 dag före arbetsfri dag – kl 06 dag efter arbetsfri dag	0,91 x timlönen
Övrig tid	0,72 x timlönen

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

4.4.3 Undantag från rätten till restidsersättning

Restidsersättning ges inte till medarbetare som avses i 4.3.6 och som dessutom kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen från rätten till restidsersättning.

Undantagen är även medarbetare i vars arbete det ingår tjänsteresor av betydande omfattning som resande försäljare, servicetekniker eller motsvarande och som inte särskilt kommit överens med arbetsgivaren om att restidsersättning ska betalas.

4.5 Ersättning för obekväm arbetstid

4.5.1 Allmänt

Nedanstående gäller om inte de lokala parterna kommit överens om annat.

Med obekväm tid avses all tid utom den som infaller kl 07-18 helgfri måndag - fredag. Om flextid med fastlagd flextidsram tillämpas vid företaget betraktas endast beordrad/godkänd i efterhand tid utanför flextidsramen som obekväm.

Med chefer kan överenskommelse träffas om att de ska få ersättning på annat sätt.

En arbetsgivare som vill införa ordinarie arbete på obekväm tid ska förhandla med den lokala tjänstemannaparten dessförinnan.

Meddelande om arbete på obekväm tid eller beredskap bör lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg.

Medarbetare kan inte få ersättning för obekväm arbetstid eller beredskap om övertidsersättning betalas för samma tid.

4.5.2 Obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning/timme
måndag – fredag kl 18-24	0,29 av timlönen
måndag – fredag kl 00-07	0,43 av timlönen
från kl 00 lördag till kl 24 söndag	0,58 av timlönen
från kl 07 trettondagen, Kristi himmelsfärdsdag, 1 maj, nationaldagen och alla helgons dag till kl 00 första vardagen efter varje helg	0,58 av timlönen

från kl 18 på skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter varje helg	1,16 av timlönen
---	------------------

(Vid kortare veckoarbetstid än 40 timmar se 2.1).

I de fall medarbetare valt att byta ut en helgdag mot annan ledig dag följer ersättningen den dag som bytts bort till storlek och omfattning.

4.6 Beredskap

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

En arbetsgivare som vill införa beredskap ska förhandla med den lokala tjänstemannaparten dessförinnan.

4.6.1 Införande, förläggning och beredskapsfria perioder

En arbetsgivare som vill införa beredskap ska förhandla med den lokala tjänstemannaparten dessförinnan.

Beredskap förläggs i maximalt sju dygn per beredskapsperiod.

Beredskap får inte utan överenskommelse med den lokala tjänstemannaklubben förläggas tätare än var fjärde vecka.

4.6.2 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				

4.6.3 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.

4.6.4 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.

4.6.5 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	$\frac{\text{månadslön}}{1750}$	$\frac{\text{månadslön}}{1400}$	$\frac{\text{månadslön}}{1650}$

Fredag kl 18 - Lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	$\frac{\text{månadslön}}{1100}$	$\frac{\text{månadslön}}{900}$	$\frac{\text{månadslön}}{1050}$
Lördag kl 07 – Söndag kl 24 samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive Helg	$\frac{\text{månadslön}}{750}$	$\frac{\text{månadslön}}{600}$	$\frac{\text{månadslön}}{700}$
från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	$\frac{\text{månadslön}}{450}$	$\frac{\text{månadslön}}{350}$	$\frac{\text{månadslön}}{400}$

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 4.6.6 nedan.

4.6.6 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 2 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.

4.6.7 Individuell överenskommelse

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

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

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 lönerevisionen.

Anmärkning 2:

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

4.7 Uppsägning av vissa överenskommelser

Överenskommelser enligt 4.1.1, 4.1.2, 4.1.4, 4.2.1, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.5.3, 4.3.2, 4.3.3 samt 4.6.1 tredje stycket kan sägas upp av parterna i respektive överenskommelse.

Om endera parten önskar att en lokal överenskommelse respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för en lokal överenskommelse för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan överenskommelsen upphör.

5 Semester

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

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

Semesterledighet läggs inte ut när det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid. I sådana fall gäller att en semesterersättning om 12,5 % på den uppburna lönen utbetalas i samband med anställningens upphörande. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Anmärkning:

Parterna upplyser om att medarbetare, i enlighet med 30 b § semesterlagen, i vissa fall kan begära att semesterförmåner förs över till en ny anställning.

5.1 Lön under semester

Lön under semestern är aktuell månadslön. Därutöver betalas semestertillägg med 0,8% av månadslönen per semesterdag (för intermittert deltidsarbete beräknat på antalet bruttodagar se 5.4)

Semestertillägget betalas ut senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

Medarbetare som har rörlig lön (se 2.1) får semesterlön med 0,5% av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön betalas ut senast en månad efter intjänandeårets utgång.

Semesterlönegrundande belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Om intjänande- 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-, mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

5.2 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren 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.

5.3 Semester för nyanställda m fl.

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

Om anställningen upphör inom fem år och medarbetaren har en semesterskuld görs avdrag på inestående lön och/eller semesterersättning som för obetald semester (4,6%). 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 medarbetaren enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

5.4 Sammanfallande intjänande- och semesterår

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som á-contoutbetalning och avräknas från så väl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetalda 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 förhållanden som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.

Anmärkning

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

5.5 Semester för intermittent deltidsanställd

För medarbetare som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas 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.

(Föregående mening flyttas från sista stycke i 5.4 till nuvarande plats i texten efter protokollerad överenskommelse med Innovationsföretagen)

Vid semester förbrukas en hel nettodag för varje dag medarbetaren annars skulle ha arbetat.

5.6 Sparad semester

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

Arbetsgivaren och medarbetaren 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.

5.7 Outtagen semester och semesterersättning

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

6 Sjukdom

Medarbetaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan fr o m dag 15 enligt Socialförsäkringsbalken. För dag 15–90 (45 dagar för medarbetare som tillhör grupp 2 enligt 6.1) tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden betalas ingen sjuklön. (Efter dag 90 betalas normalt ersättning enligt ITP-planen.)

6.1 Sjuklönetidens längd

Om medarbetare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr o m 15 kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sådan.

Grupp 1	Grupp 2
t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden	t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden

Grupp 1 = medarbetare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning där denne har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2 = övriga medarbetare

Sjuklön enligt mom 6.1 betalas dock för högst 105 dagar per 12-månadersperiod.

Medarbetare som är visstidsanställd för kortare tid än en månad får inte sjuklön under anställningens första 14 dagar.

För medarbetare som får sjukpension enligt ITP-planen upphör rätten till sjuklön.

6.2 Underrättelse

Medarbetare som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindrar detta, så snart hindret upphört.

Sjuklön betalas endast för dagar då anmälan gjorts till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när medarbetaren kan återgå i arbete.

6.3 Sjukförsäkran och läkarintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkran som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsoförmåga och sjukdomstidens längd.

Fr o m åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön om försäkran eller intyg inte lämnats eller om uppgifterna är oriktiga och av betydelse för rätten till sjuklön.

Det är av ömsesidigt intresse – i rehabiliteringssyfte – att sjukdomsorsaken klarläggs så tidigt som möjligt, särskilt vid återkommande sjukdom.

6.4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan: (definition av månadslön och veckoarbetstid se 2.1)

6.4.1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Om medarbetare skulle ha arbeta på schemalagd obekväm arbetstid utges dessutom sjuklön efter karenstid med 80% av annars utgående skift- eller OB-ersättning

Anmärkning:

Av 6:4:3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behövas göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

6.4.2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar, sön- helgdagar) görs sjukavdrag

enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika på om medarbetarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel 2022

Prisbasbeloppet år 2022 är 48 300 kr.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 48\,300}{12} = 40\,250 \text{ kr}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$\begin{aligned} & \frac{90 \% \times 10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} \\ & + \frac{10 \% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365} \end{aligned}$$

Anmärkning:

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022. Fram till den 31 december 2021 gällde lönegränsen 8 prisbasbelopp.

6.4.3 Återinsjuknande

Återinsjuknar medarbetaren inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas perioderna som en.

6.4.4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensdagar får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklönepériodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av

sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt 6.4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 6.4.3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

6.4.5 Sjuklön utan beaktande av karens

För en medarbetare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

6.4.6 När lönen ändras

När lönen ändras görs avdrag utifrån den gamla månadslönen till den dag medarbetaren får reda på den nya lönen.

6.4.7 Högsta sjukavdrag per dag

Avdraget för inte överstiga en dagslön per sjukdag.

6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- ♦ Medarbetare som vid anställningens början fyllt 68 år kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.
- ♦ Om medarbetaren får ersättning från staten, från allmän försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- ♦ Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- ♦ Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

7 Föräldraledighetstillägg samt tillfälligvård av barn

7.1 Föräldraledighetstillägg

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas:

På lönedelar under 10 prisbasbelopp

10 % av dagslönen per kalenderdag

På lönedelar över 10 prisbasbelopp

90 % av dagslönen per kalenderdag

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel av belopp enligt ovan.

Deltidsföräldraledighet kan tas ut som ett antal timmar alla arbetsdagar alternativt som en eller flera hela dagar under en arbetsvecka.

För den som har minst ett års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för två trettiodagarsperioder.

För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Ersättning utges för trettiodagarsperiod som infaller inom 24 månader räknat från barnets födelse eller vid erhållande av vårdnad i samband med adoption.

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

7.2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön för varje frånvarotimme.

8 Permission och tjänstledighet

8.1 Permission

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

8.2 Tjänstledighet

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

Tjänstledighet får inte påbörjas eller avslutas med sön- eller helgdag.

Avdraget är:

- ♦ Om tjänstledigheten varar högst 5 arbetsdagar är avdraget en timlön per timme.
- ♦ Vid längre tjänstledighet är avdraget per kalenderdag (även arbetsfri) en dagslön.

Om tjänstledigheten varar en hel kalendermånad eller löneperiod dras hela månadslönen av.

9 Uppsägning

(rubrik enligt Almegas tryck Uppsägningstid, ej förhandlat)

Om en medarbetare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. Vid en visstidsanställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om medarbetaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. Under uppsägningstiden har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstiden.

Uppsägningstiden för tillsvidareanställda framgår av följande tabeller. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre

uppsägningstider.

För avbrytande av provanställning, avtalad visstid och vikariat se 3.4 och 3.5.

Uppsägningstid för den som har anställts efter uppnådd ordinarie pensionsålder gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

9.1 Uppsägningstid från medarbetaren

Anställningstid vid företaget	<2 år	2–6 år	> 6år
Uppsägningstid månader	1	2	3

9.2 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Anställningstid vid företaget	< 2 år	2–4 år	4–6 år	6–8 år	8–10 år	> 10 år
	mån	mån	mån	mån	mån	mån
Uppsägningstid	1	2	3	4	5	6

För medarbetare som fyllt 55 år, dock längst till 65 års ålder, och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år, är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

9.3 Turordning vid personalinskränkning

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställande av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därvid 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 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla. Det åligger de

lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke 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 arbetsgivaren inför behandling av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

Anmärkning 1:

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning p.g.a. arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

- 1. Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande omställnings-avtalet och frågor om personalinskränkning enligt det här avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och LAS omnämnda "lokala tjänstemannaparten".*

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffa överenskommelse med varje organisation för sig.

Anmärkning

Parterna har tagit fram en partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist, "Vägen framåt". Vägledningen utgör inte kollektivavtal.

9.4 Lön under uppsägningstid

Medarbetare som inte kan ges arbete under uppsägningstid ska ändå få lön. För den som har rörliga lönedelar eller tillägg beräknas lönen för sådana lönedelar till:

- ♦ 1/365 av sådan inkomst under närmast föregående tolv månadersperiod per kalenderdag.

9.5 Lön för del av månad

Medarbetare som börjar eller slutar sin anställning under löpande månad ersätts med en dagslön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

9.6 Medarbetare som fyllt 68 år eller efter 1 januari 2023 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig 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 medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

9.7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

Medarbetare som lämnar anställningen före uppsägningstidens utgång ska betala skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som vållas därav, lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

9.8 Betyg

Efter uppsägning ska arbetsgivaren lämna betyg som visar anställningstid, arbetsuppgifter och om medarbetaren så önskar vitsord och anledningen till uppsägningen.

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

10 Giltighetstid

Avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter och Unionen för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023. Efter avtalstidens utgång den 31 mars 2023 löper avtalen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

***Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag**

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.

§ 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. 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 premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen 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 avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet 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 avståendetidpunkten 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 avståendet 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 löneökningssutrymme 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 löneökningssutrymmet 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 65 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.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP2

§ 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 65 år 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 kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial.

Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder 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 författningsregler 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.

4860 Löneavtal Innovationsföretagen Avtal om löner och lönebildning¹ Avtalets omfattning

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

2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Parterna har konstaterat att företagen i branschen varierar i storlek och verksamhetsområden. Det finns också en stor geografisk spridning. I vissa av dessa verksamheter saknas facklig representation. I verksamheter som saknar lokal facklig organisation sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom samråd med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för enskild medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation

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.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 november 2020 och den 1 april 2022, om inte annat överenskommes.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- ♦ en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- ♦ diskuterar lönesättningskriterier
- ♦ går igenom lönestrukturen och aktuellt löneläge i företaget
- ♦ upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- ♦ lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till.

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets principer och intentioner

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

3.2.1 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.

3.2.2 Återgång efter föräldraledighet

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

3.2.3 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

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Lönesamtalet förutsätts omfatta:

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

3.4 Parternas avslutande arbete

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionenklubben förslag till nya individuella löner för de medarbetare som klubben företräder. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Begäran om förhandling ska framställas inom två veckor efter det att företaget lämnat sitt förslag. Förhandlingarna genomförs enligt löneavtalets 4§, Förhandlingsordning. Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.5 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- ♦ löneprocessen

lönesamtal

förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.
Förhandlingsordning

Parterna fastställer följande förhandlingsordning för löneförhandling vid innovationsföretag.

Förhandlingsordning 1 tillämpas:

- vid företag där Unionen har anmält facklig förtroendeman med fullmakt att förhandla om löner

Förhandlingsordning 2 tillämpas:

- vid företag där det saknas facklig förtroendeman från Unionen med fullmakt att förhandla om löner

4.1. Förhandlingsordning 1

Denna förhandlingsordning gäller vid företag där Unionen har anmält facklig förtroendeman med fullmakt att förhandla om löner.

Inför lönerevisionen ska arbetsgivaren och lokal representant för Unionen fastställa formerna för lönerevisionen.

Träffas inte avtal om annat ska nedan angivna ordning tillämpas för berörda medlemmar.

4.1.1 Uppgift om medlemmar

Unionen ska till arbetsgivaren senast två månader före lönerevisionsdatum lämna skriftlig uppgift på de medlemmar de företräder.

4.1.2 Löneförslag

Arbetsgivaren ska senast en månad före lönerevisionsdatum till de lokala företrädarna för Unionen överlämna förslag på nya löner för de medlemmar som anmälts enligt punkt 4.1.1 ovan. Löneförslaget ska tas fram i linje med §§ 2 och 3 i detta löneavtal.

Önskar Unionen förhandla om lönerevisionen ska begäran om förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 14 kalenderdagar från det de fått del av arbetsgivarens förslag till lön.

4.1.3 Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Unionen. Den lokala förhandlingen bör påbörjas i god tid före revisionsdatum och vara avslutade senast på den överenskomna lönerevisionsdagen. Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

Om någon av de lokala parterna har för avsikt att begära central förhandling kan en konsultation hållas enligt 4.1.4. innan den lokala förhandlingen avslutas. I det fall parterna träffat överenskommelse om frivillig försöksverksamhet med lokal lönebildning skall konsultation hållas om endera parten så begär.

4.1.4 Konsultation

De centrala parterna ska lämna råd och ge anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

4.1.5 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan lönerevisionen alternativt fråga om lön till en eller flera medlemmar hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Innovationsföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar efter avslutad lokal löneförhandling.

De centrala parterna ska utan dröjsmål fastställa dag för förhandling.

Anmärkning:

De lokala parterna äger rätt att träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna 4.1.1 -4.1.3 angivna ordningen.

4.2. Förhandlingsordning 2

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas fackliga förtroendemän från Unionen med fullmakt att förhandla om löner.

4.2.1 Meddelande om ny lön

Arbetsgivaren ska senast en månad före lönerevisionsdatum ge medarbetare ett förslag till ny lön. Löneförslaget ska tas fram i linje med § 3 i detta löneavtal.

4.2.2 Lokal förhandling

Önskar Unionen förhandla om en eller flera medlemmar ska begäran om förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 14 kalenderdagar från det medlemmen fått del av arbetsgivarens förslag till lön.

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal företrädare för Unionen. Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och bör vara avslutad senast på den överenskomna lönerevisionsdagen.

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

Om någon av de lokala parterna har för avsikt att begära central förhandling kan en konsultation hållas enligt 4.1.4. innan den lokala förhandlingen avslutas. I det fall parterna träffat överenskommelse om frivillig försöksverksamhet med lokal lönebildning skall konsultation hållas om endera parten så begär.

4.2.3 Konsultation

De centrala parterna ska lämna råd och ge anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

4.2.4 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan lönerevisionen alternativt fråga om lön till en eller flera medlemmar hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Innovationsföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar efter avslutad lokal löneförhandling.

De centrala parterna ska utan dröjsmål fastställa dag för förhandling.

4 Individgaranti

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med de principer som anges i punkt 3.2 -3.2.1. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan enstaka år få ingen löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger övriga medarbetares.

Vid företag där Unionen förhandlar om löner enligt förhandlingsordning 1

och 2 gäller följande:

- ♦ Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som får ingen löneutveckling eller en löneutveckling som klart understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.
- ♦ För dessa medlemmar ska på begäran av den lokala fackliga organisationen särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.
- ♦ De lokala parterna ska träffa överenskommelse om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.
- ♦ För att samma medlem två år i rad ska få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medarbetare vid företaget ska de lokala parterna träffa överenskommelse om detta.

5 Lönebildning

5.1 Lönerevisionsdatum

Lönerevisionsdatum är den 1 november 2020 och den 1 april 2022 om inte de lokala parterna enas om andra tidpunkter.

5.2 Lokal lönebildning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa lokal lönebildning, dvs. utan centralt fastlagda nivåer för löneökningen på företaget.

De lokala parterna ska överlägga om grunderna för lönebildningen, dvs. vilka bedömningsgrunder som lönesättningen baseras på. De lokala parterna ska också diskutera erfarenheter från tidigare lönesättning och vilka mål företaget har med årets lönesättning, tidsplan för lönesättningen, från vilket datum de nya lönerna ska tillämpas samt vilka ekonomiska och andra förutsättningar som gäller. Syftet med överläggningarna är att söka uppnå enighet kring en

lönesättning som understödjer goda insatser och bidrar till både verksamhetens och den enskildes utveckling.

5.3 Lönerrevision

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens utifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Om parterna inte lyckas träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerrevisionen rörande medlemmar i Unionen, avsätts 2,9 % för 2020 och 1,8 % för 2022, räknat på medlemmarnas fasta kontanta lön dagen före lönervisionsdagen.

Efter lönerrevisionen ska lönen för en heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, uppgå till lägst 18 970 kr år 2020 och 19 311 kr år 2022. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse. Lönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid företaget ska uppgå till lägst 20 292 kr år 2020 och 20 657 kr år 2022.

6 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023.

Innovationsföretagen

Unionen

4860 Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

1 Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- ♦ inte fyllt 18 år
- ♦ är anställd på prov
- ♦ har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader eller
- ♦ kvarstår i tjänst efter fyllda 68 år, från 1 januari 2023 gäller regeln från 69 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställning 6 månader innan lönerevision eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning (eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran) sex månader innan lönerevision eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

De medlemmar som anställs under tiden mellan det att arbetsgivaren lämnar sitt löneförslag och lönerevisionen ska i samband med anställningen erhålla besked om de ska omfattas eller undantas från lönerevisionen. Samma besked ska ges till den lokala fackliga organisationen.

Anmärkning:

Företaget ska på förfrågan från medarbetare som är anställd efter den 1 oktober 2019 i 2020-års lönenivå se över om det är möjligt att för aktuell medarbetare genomföra en revision under 2021.

1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.5 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, där lönerevisionen omfattar färre än 25 medlemmar i Unionen gäller, om inte lokal överenskommelse om annat träffas, att löneutrymmet ska beräknas på flera närbelägna enheter, som tillsammans har minst 25 medlemmar som omfattas av lönerevisionen. Förhandling ska dock genomföras på varje ort/enhet så att den enskilde medarbetarens lön blir föremål för förhandling.

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt. Beträffande provision, se nedan pkt 2.3.

2.3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade medarbetare bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde medarbetaren kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga medarbetare.

3. Lokal överenskommelse om lönerevision

3.1 Lokal överenskommelse

Parterna kan träffa lokal överenskommelse om löneökningens nivå. En sådan överenskommelse kan innebära högre eller lägre löneökningar på företaget jämfört med nivåerna i löneavtalets 6.3.

4860 Bilaga 1a Riktlinjer för lokal lönebildning

Partsgemensamma riktlinjer för lönebildning i Innovationsföretagen

¹ Innovationsföretagen och Unionen har gemensamt tagit fram dessa riktlinjer för lokal lönebildning. Riktlinjerna är i första hand utformade för företag med lokal facklig organisation men behandlar även lönerevisionsarbetet i företag utan lokal facklig representation.

Parterna hoppas att dessa riktlinjer skall ge chefer, fackliga företrädare och medarbetare i företagen goda förutsättningar för lokal lönebildning år 2012. Det är dock viktigt att betona att lönebildningen bör anpassas till det egna företaget. De lokala parterna har alltid möjlighet att hitta andra arbetsmodeller eller följa sedan tidigare beprövade arbetssätt om de önskar.

- ¹De partsgemensamma riktlinjerna kan liknas vid en manual för hur löneavtalet bör tillämpas. Det är inte att jämföra med löneavtalet men är en rekommendation från de centrala parterna för hur lönebildning kan fungera utifrån avtalets intentioner. Finns frågor gällande avtalets riktlinjer och deras tillämpning, ta kontakt med avtalsansvarig på Unionens Avtalsenhet.

Lokal lönebildning

I Innovationsföretagen bestäms lönerna utifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Med begreppet lokal lönebildning menas att lönen sätts med utgångspunkt från den utförda arbetsprestationen och att lönebildningen sker i det egna företaget. Lönebildningen kopplas till företagets affärsidé och det skall finnas ett direkt samband mellan mål-resultatlön.

Gemensamma utgångspunkter

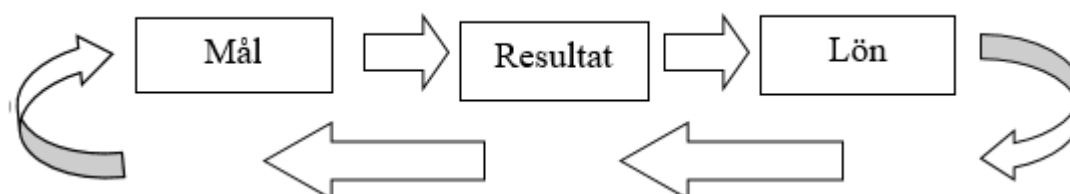
Det är de avtalsslutande parternas uppfattning att lön ska vara en drivkraft som gör att både medarbetare och företag växer. De lönesättningskriterier som används ska vara väl kända av medarbetarna. På så sätt får medarbetaren stora möjligheter att genom bra arbetsprestationer påverka sin lön. Medarbetare

som vet vad som ger företaget framgång, och har sin lön kopplat till det, blir en stor tillgång för företaget. Det ska löna sig att öka sina kunskaper och erfarenheter och därigenom förbättra sina arbetsinsatser. Med sin chef ska man kunna diskutera sin arbetsinsats och lön. Chefer som tydligt förklarar hur lönsamhet skapas och ställer krav på sina medarbetare blir bra och respekterade chefer. Effekterna i de företag som arbetar långsiktigt med lokal lönebildning blir att medarbetarna presterar bättre, företaget går bättre och har råd att betala högre löner. Det handlar helt enkelt om att se till att alla utifrån företagets affärsidé arbetar med rätt saker så att företaget blir framgångsrikt och lönsamt.

Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetets svårighetsgrad, individuell kompetens och uppnådda resultat. Lönesättningen i företaget ska vara saklig, bygga på gemensamma lönepolitiska grunder och det råder självklart förbud mot diskriminering. Lönesättningskriterierna ska utgå från företagets verksamhet och behov. En lyckad löneprocess förutsätter att principerna för lönesättning är väl kända av samtliga medarbetare i företaget. Tydliga lönesättningskriterier bidrar även till att medarbetarnas kompetensutvecklingsbehov kan klarläggas i ett tidigt skede.

Det är mycket viktigt att lönesättningen av den enskilde medarbetaren uppfattas som rationell, transparent och baseras på uppnådda resultat. Sambandet mål-resultat-lön skall genomsyra processen



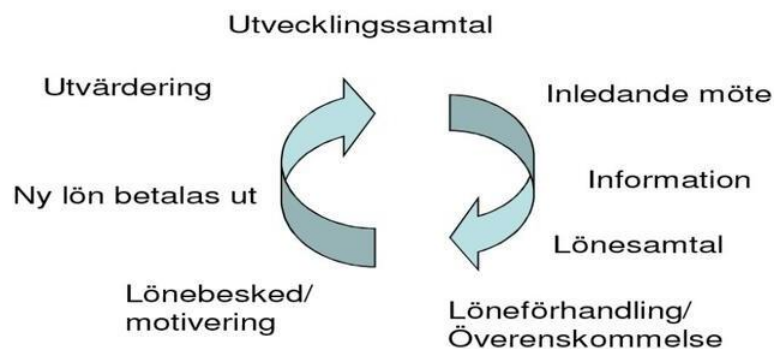
Förutsättningar

Det måste finnas ett väl fungerande förhållande mellan parterna för att löneprocessen ska fungera. Erfarenheter visar att ett långsiktigt förhållningssätt byggt på ömsesidigt förtroende, ett öppet förhandlingsklimat och gemensamt nedlagt arbete kring lönebildningen i företaget leder processen framåt.

Löneprocessen i företag med lokal part

Löneprocessen består av ett flertal moment under hela löneåret. Nedan beskrivs de olika momenten.

Lönerevisionsprocessen



Inledande mötet

Parterna träffas i god tid för att komma överens om hur den lokala löneprocessen ska genomföras. Det är företagets lönsamhet och utveckling samt medarbetarnas bidrag till detta som ligger till grund för lönesättningen. Det underlag som företaget grundar sin uppfattning på ska hållas tillgängligt för den lokala parten. Parterna presenterar för varandra och diskuterar de omvärldsfaktorer som påverkar förväntningarna kring löneprocessen.

Parterna går igenom lönestrukturen och aktuellt löneläge i företaget. Lönestrukturen ska återspegla medarbetarnas kvalifikationer, kompetens och arbetsinsats. Parterna går tillsammans genom principerna för lönesättningen. Principerna för den individuella lönesättningen och företagets lönesättningskriterier diskuteras.

Eftersom lönesamtalen är en central del i processen är det nödvändigt att parterna når en samsyn kring utförande och innehåll. Det är viktigt att

parterna i det inledande mötet kommer överens om ett antal praktiska frågor kring löneprocessen. Detta rör exempelvis:

- ♦ tidplan för revisionen med beaktande av de individuella lönesamtalen.
- ♦ definiera de medarbetare som omfattas av revisionen.

Information

Sedan parterna kommit överens om tillämpningen i företaget vilar det på arbetsgivaren att informera sina lönesättande chefer om gången i den lokala lönerevisionen, påminna om gällande lönesättningskriterier och hur lönesamtalen bör genomföras, dvs. vad som ska tas upp i samtalet och kanske också hur samtalet ska vara utformat och den praktiska hanteringen i samband med samtalet.

Arbetsgivaren bör även informera alla medarbetare vid företaget om hur lönerevisionen kommer att gå till. I informationen kan exempelvis företags lokala förutsättningar, lönegrundande kriterier och varje medarbetares inflytande i processen beröras.

Även den lokala parten informerar och förankrar löneprocessen på lämpligt sätt bland sina medlemmar.

Lönesamtalet

Lönesamtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ mellan den lönesättande chefen och medarbetaren. Resultatet av föregående utvecklings- och målsamtal utgör en lämplig utgångspunkt. Lönesamtalet bör innehålla en diskussion om företags ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

Det centrala i lönesamtalet är diskussionen om medarbetarens prestationer i relation till företags lönesättningskriterier. Det görs en bedömning av hur väl tidigare uppsatta mål uppfyllts. Medarbetarens arbetsuppgifter, svårighetsgrad och ansvar diskuteras. Sist men inte minst pratar chefen och medarbetaren om hennes eller hans individuella löneutveckling. Lönesamtalet bör dokumenteras på lämpligt sätt.

Förhandling

När lönesamtalen genomförts lämnar företaget förslag på nya individuella löner till den lokala parten gällande deras medlemmar. Efter detta förhandlar parterna och träffar överenskommelse om de nya individuella lönerna. Om löneprocessen fungerat tillfredsställande kan dessa förhandlingar liknas vid en kontroll- och kvalitetsavstämning mot lönekriterierna och eftersträvad

differentiering och lönestruktur.

Särskilda överläggningar

Om en medarbetare får ingen eller en mycket låg lönehöjning i samband med lönerevisionen kan den lokala parten begära särskilda överläggningar i sådant fall. Vid överläggningen ska medarbetaren tillsammans med den lönesättande chefen utreda orsaken och komma överens om åtgärder i syfte att åstadkomma en positiv löneutveckling över tiden. Kompetenshöjande insatser utgör exempel på åtgärder som kan komma ifråga.

Ny lön

När förhandlingarna är avslutade meddelar den lönesättande chefen den nya lönen till medarbetaren med en motivering. Detta bör göras muntligen. Målet är att den individuella prestationen i relation till lönesättningskriterierna och företagets förutsättningar är diskuterad på sådant sätt att medarbetaren känner sig införstådd med slutresultatet.

Så snart löneförhandlingarna är avslutade och medarbetarna meddelats sin nya lön, betalas lönen ut tillsammans med eventuella retroaktiva löner.

Utvärdering

Efter den genomförda lönerevisionen gör parterna en utvärdering av densamma. Utvärderingen bör beröra själva löneprocessen, de individuella lönesamtalen och förhandlingsklimatet. Om behov föreligger kan detta vara ett bra tillfälle att se över och revidera företagets lönesättningskriterier.

Slutsatserna från utvärderingen kommer sedan att ligga till grund för nästkommande års lönerevision och kan utgöra utgångspunkten eller startskottet för nästa års löneprocess.

Utvecklings- och målsamtal

För den enskilde medarbetaren kan löneprocessen sägas börja redan vid det årliga utvecklings- och målsamtalet. Vid detta samtal sätts det upp mål för medarbetaren och man gör även en återblick för att se hur tidigare uppställda mål uppnåtts. Resultatet av ett sådant samtal utgör sedan en naturlig utgångspunkt för själva lönesamtalet. Mål och resultatsamtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter och om dessa utvecklats med avseende på krav, svårighet och ansvar. Chef och medarbetare diskuterar även individuell kompetens-utveckling utifrån företagets kompetensbehov.

Undvik att stranda förhandlingarna

Avtalet föreskriver att de lokala parterna verkligen försöker komma överens. En förhandling är ett givande och tagande, vilket innebär att båda parter måste vara beredda att överväga kompromisser.

Det är viktigt att påpeka att detta är en process över tiden. Det kan ta några år att få till stånd en väl fungerande lokal löneprocess, men det är viktigt att förbättringsarbetet fortsätter trots ett och annat hinder längs med vägen. Det är alltså fråga om mer än den nu pågående lönerevisionen, det är en framtidsinriktad verksamhet som handlar om mycket mer än att bara sätta lön.

I det fall de lokala parterna kör fast eller har olika uppfattning kring avtalets innehåll kan parterna gemensamt begära en **central konsultation**. Detta är en överläggning mellan de centrala och lokala parterna för att gemensamt gå igenom processen och reda ut eventuella missförstånd så att de lokala parterna kan ta nya tag i förhandlingarna.

Om central konsultation begärs kommer inga nya löner att betalas ut förrän konsultationen är genomförd.

Löneprocessen vid företag som saknar lokal part

Avtalet föreskriver att de lokala parterna verkligen försöker komma överens. En förhandling är ett givande och tagande, vilket innebär att båda parter måste vara beredda att överväga kompromisser.

Det är viktigt att påpeka att detta är en process över tiden. Det kan ta några år att få till stånd en väl fungerande lokal löneprocess, men det är viktigt att förbättringsarbetet fortsätter trots ett och annat hinder längs med vägen. Det är alltså fråga om mer än den nu pågående lönerevisionen, det är en framtidsinriktad verksamhet som handlar om mycket mer än att bara sätta lön.

I det fall de lokala parterna kör fast eller har olika uppfattning kring avtalets innehåll kan parterna gemensamt begära en **central konsultation**. Detta är en överläggning mellan de centrala och lokala parterna för att gemensamt gå igenom processen och reda ut eventuella missförstånd så att de lokala parterna kan ta nya tag i förhandlingarna.

Om central konsultation begärs kommer inga nya löner att betalas ut förrän konsultationen är genomförd.

Löneprocessen vid företag som saknar lokal part

Vid företag som saknar lokal facklig part finns inte någon att diskutera de övergripande principiella frågorna med. Arbetsgivaren får istället föra diskussionerna om företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, lönesättningskriterier och tidsplan med arbetstagarna i form av arbetsplatsträffar eller med enskilda medarbetare, beroende på lämplighet och företagets storlek.

Vid dessa företag överenskoms de nya lönerna i det individuella lönesamtalet. Det innebär att lönesättande chef ska hålla lönesamtal och därefter träffa överenskommelse om ny lön med medarbetaren. Överenskommelsen bör dokumenteras på ett sätt som arbetstagaren kan få ta del av. När alla lönesamtal är genomförda meddelar den lönesättande chefen den nya lönen till medarbetaren med en motivering. Detta bör göras muntligen och den nya lönen bör inte komma som en överraskning.

Har förutsättningarna för löneprocessen i företaget kommunicerats ut tillsammans med de lönegrundande kriterierna ska lönebeskedet vara ett slags bekräftelse på tidigare lönesamtal.

Medarbetare som fått ingen eller en mycket låg löneökning kan begära att företaget skriftligt redovisar en åtgärdsplan med behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

För Unionens medlemmar gäller följande:

Den medlem som önskar stöd i sin lönedialog med arbetsgivaren kan kontakta Unionens lokala ombudsman. Ombudsmannen kan då begära lokal förhandling i enlighet med Förhandlingsordning 2 i Unionens löneavtal för Innovationsföretagen.

4860 Riktlinjer för lokalt fackligt arbetet där lokal lönebildning tillämpas

Bilaga 3

Riktlinjer

Innovationsföretagen, Sveriges Arkitekter, Sveriges Ingenjörer och Unionen har gemensamt tagit fram dessa riktlinjer för lokalt fackligt arbete i Innovationsföretagen. Riktlinjerna syftar till att utveckla och stödja det lokala samarbetet mellan företag och fackliga företrädare. I företag där lokallönebildning tillämpas kan nedanstående riktlinjer för lokalt fackligt arbete tillämpas av de fackliga organisationer som har lokallönebildning på företaget. Dessa riktlinjer har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan.

De centrala parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling. Samverkan mellan företag och fackliga organisationer bör ske förtroendefullt, i en öppen dialog i enkla former och nära de medarbetare som berörs.

En väl fungerande facklig verksamhet är till fördel både för företag och anställda. Lokala parter, som känner företagets förutsättningar och aktuella situation, kan ta tillvara både företagets och medarbetarnas intressen. Därmed finns en naturlig grund att hitta de lösningar som gagnar båda parter och företaget som helhet.

Skapa goda förutsättningar för fackligt arbete

Ett förtroendefullt och väl fungerande samarbete mellan de lokala parterna skapar förutsättningar för en effektiv verksamhet och beslutsprocess där de anställda känner delaktighet.

Det är viktigt att det finns balans mellan det fackliga uppdraget och de ordinarie arbetsuppgifterna. Därför bör företaget och den förtroendevalde diskutera uppdragets omfattning och inverkan på det vanliga arbetet. Den medarbetare som åtar sig ett förtroendeuppdrag måste ges samma möjlighet att utveckla sig vad gäller det ordinarie arbetet som andra anställda i företaget.

För att utföra sitt uppdrag behöver den förtroendevalde utbildning som tillhandahålls av den fackliga organisationen. Företaget måste ta hänsyn till den tid utbildningen kräver i förhållande till den fackliga förtroendevaldes ordinarie arbetsuppgifter. Samtidigt ska utbildningens förläggning planeras så att den i så liten omfattning som möjligt inverkar på företagets verksamhet.

Det är viktigt att de fackliga förtroendevalda redovisar sin fackliga tid och att de lokala parterna samråder om hur den fackliga tiden ska redovisas.

Efter samråd mellan de lokala parterna bestäms hur den fackliga tiden ska redovisas så att inte den förtroendevalde eller dennes arbetsgrupp missgynnas vid t.ex. beräkning av bonus eller andra förmåner som kan vara beroende av debiterad tid.

Begära konsultation

Om de lokala parterna upplever att förutsättningarna för att bedriva lokalt fackligt arbete på företaget eller att formerna för samarbete inte fungerar tillfredsställande kan de begära konsultation från centrala parter.

Konsultation kan begäras av endera parten och syftar till att reda ut och klargöra det fackliga uppdragets innebörd och ge råd om hur en god facklig verksamhet och ett gott samarbete kan uppnås.