

261 Almega Tjänsteföretagen Gym- och friskvårdsföretag

2025-09-01 – 2027-08-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-09-01

unionen

Innehållsförteckning

- § 1 Avtalets omfattning
- § 2 Anställning
- § 3 Allmänna förhållningsregler
- § 4 Arbetstid
- § 5 Övertidsarbete
- § 6 Restidsersättning
- § 7 Semester
- § 8 Sjuklön m.m.
- § 9 Ledighet
- § 10 Lön
- § 11 Uppsägning
- § 12 Giltighetstid

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket.

Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet *)

Avtal om tjänstegruppliv (TGL) *)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) *)

Omställningsavtal Svenskt Näringsliv – PTK *)

Arbetsmiljöavtalet

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar samt

Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

Avtal om korttidsarbete

Avtal om etableringsjobb

Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträd arbetsgivare

*) Gällande för SRAT och Unionen.

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar samtliga anställda i de gym- och friskvårdsföretag som är anslutna till Almega Tjänsteföretagen och som anges i särskild förteckning.

1.2 Tillämpning

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen nästa månad, såvida inte annan överenskommelse träffas i det enskilda fallet. Avtalet gäller mellan de parter som anges i begäran.

Om ett företag redan är bundet av ett annat tillämpligt kollektivavtal gäller det avtalet tills att giltighetstiden löpt ut, om inte någon annan överenskommelse träffas.

1.2.1 Avtalets dispositivitet

Om de lokala parterna önskar att avtalet i någon del ska ges annat innehåll provas framställningen därom.

1.3 Undantag

Avtalet gäller inte arbetstagare i företagsledande befattning.

1.4 Uppnådd pensionsålder

För arbetstagare som uppnått 69 års ålder kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

Protokollsanteckning

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

NYTT
NYTT
NYTT

§ 2 Anställning

2.1 Anställning tills vidare

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

2.2 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 arbetstagaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har arbetstagaren direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i en tidsbegränsad anställning, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

2.3 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall. Regler för respektive anställningsform se avsnitt 2.4 - 2.8.

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- För arbetstagare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år).
- Tidsbegränsad anställning vid behov av extra arbetskraft
- Tidsbegränsad anställning i enlighet med 2.8

Anställningsavtal kan vid intermittent tidsbegränsade anställningar utgöras av ett ramavtal där anställningstiden vid varje enskilt tillfälle dokumenteras av arbetsgivaren i särskild bilaga. När den enskilde så begär överlämnas ett komplett anställningsavtal (ramavtal med ifylld bilaga).

Vid tidsbegränsade anställningar som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Anmärkning

Avsikten är inte att kortare anställningar skall kunna staplas på varandra för att därmed undvika reglerna om företrädesrätt till återanställning.

2.4 Allmän visstid

Allmän visstidsanställning kan ingås vid ett eller flera tillfällen.

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

Arbetstagare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i 6 månader. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

2.5 Vikariat

Vikariatsanställning kan ingås för att ersätta en arbetstagare vid till exempel dennes ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet, eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning under högst sex månader, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten kommer överens om annat.

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

Arbetstagare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Sådan överenskommelse gäller i 6 månader. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Reglerna om konvertering träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

2.6 För arbetstagare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen

Arbetstagare som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen (f.n. 65 år) kan anställas för viss tid.

2.7 Tidsbegränsad anställning vid behov av extra arbetskraft

Anställning kan ingås när behov av extra arbetskraft föreligger, om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet. Anställningsformen bör endast tillämpas när arbetsgivaren har ett tillfälligt behov av arbetskraft. I första hand ska redan anställd på deltid erbjudas mertid eller anställning med högre sysselsättningsgrad, om detta kan ske utan allvarliga olägenheter för arbetsgivaren.

2.8 Tidsbegränsad anställning

Arbetstagare som arbetar högst åtta timmar per vecka i genomsnitt kan anställas för viss tid.

Anmärkning 1 *Genomsnittsberäkning sker för begränsningsperioden dock aldrig längre än för aktuell anställning.*

Anmärkning 2 *Arbetstagare i anställningsformen är undantagna rätt till ledig dag enligt 9.1.1.*

Anmärkning 3 *Anställningsformen kräver ingen fastställd sysselsättningsgrad.*

NYTT

NYTT

NYTT

§ 3 Allmänna förhållningsregler

3.1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

3.2 Bisyssla, konkurrerande verksamhet m.m.

Arbetstagare får inte åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren.

Arbetsgivare och arbetstagare kan i anställningsavtalet reglera att arbetstagaren inte får utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren.

3.3 Förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att ta emot statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

4.1 Tillämpningsområde

Denna paragraf ersätter arbetstidslagen i dess helhet och gäller samtliga arbetstagare som omfattas av detta avtal med i 4.2 angivna undantag.

Parterna är eniga om att paragraftexten ligger inom ramen för EU:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

För arbetstagare, som omfattas av denna paragraf, ska arbetsgivaren föra anteckningar om övertid och mertid. Berörd arbetstagare och kollektivavtalsslutande facklig organisation har rätt att på begäran få ta del av dessa anteckningar för innevarande kalenderår och de två nämlast föregående kalenderåren.

4.2 Undantag

Bestämmelserna i denna paragraf gäller ej för arbetstagare som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens skyldighet att vaka över hur arbetet är anordnat eller har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

Arbetstagare, som träffar överenskommelse om att kompensation för övertidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön, kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av denna paragraf.

4.3 Arbetstid

4.3.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per vecka. Med hänsyn till branschens speciella förutsättningar är parterna överens om att arbetstiden beräknas i genomsnitt under tolv månadersperioden den 1 september – 31 augusti på följande sätt:

1. Årsarbetstiden exklusive semester och lätthelgdagar är 1 800 timmar. För anställd del av år utgör årsarbetstiden:
antalet anställningsdagar (kalendariskt) / 365 x 1 800 timmar.

För deltidsanställd beräknas årsarbetstiden i proportion till heltid. Genomsnittlig arbetstid/vecka för deltidsanställd beräknas i proportion till heltid.

Anmärkning

Beräkning av årsarbetstiden sker enligt följande:

52 veckor x 40 timmar = 2080 timmar

Semester: 5 veckor x 40 timmar = 200 timmar

Lätthelgdagar: 10 dagar x 8 timmar = 80 timmar

Total arbetstid: 2080 - 200 - 80 = 1800 timmar

- 1.1 Årsarbetstiden kan för månadsavlönad arbetstagare läggas ut enligt ett av följande alternativ (a-g):

	Genomsnittlig arbetstid/vecka	Antal arbets- veckor/år	Antal lediga veckor/år
a	40	45	7

	Genomsnittlig arbetstid/vecka	Antal arbetsveckor/år	Antal lediga veckor/år
b	41	44	8
c	42	43	9
d	43	42	10
e	44	41	11
f	45	40	12
g	46	39	13

Anmärkning

Parterna är överens om att andra varianter än ovanstående kan förekomma. Årsarbetstiden ska i samtliga fall vara 1800 timmar.

1.2 Under arbetsveckorna kan arbetstiden läggas ut på såväl vardagar som helgdagar.

1.3 Arbetstagarens lediga veckor, som inkluderar semesterledighet och kompensation för lätthelgdagar, läggs ut av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren. Ledigheten kan läggas ut såväl i sammanhängande veckor som i enskilda dagar, varvid fem dagar motsvarar en vecka. Fyra veckor ska dock alltid läggas ut sammanhängande under juni – augusti om inte annat överenskommes. Om semesterledighet inte tas ut höjs årsarbetstidens antal timmar i motsvarande utsträckning. För arbetstagare, som i enlighet med § 5 mom 5.3.1 har ytterligare fem semesterdagar, tillförs överenskommet antal lediga veckor enligt tabellen ovan en vecka och antalet arbetsveckor minskas med en vecka.

2. Lätthelgdagarna är kompenserade med att arbetstagaren utöver semesterledigheten på årsbasis har rätt till två veckors (= 10 arbetsdagar) ledighet på sätt som beskrivs ovan, vilket innebär att arbetstiden under arbetsveckorna kan läggas ut på såväl vardagar som helgdagar.

Har arbetstagaren erhållit tio (10) arbetsfria dagar under begränsningsperioden, anses arbetstagaren ha fått tio lätthelgdagar.

Anmärkning

Med lätthelgdag avses helgdag som infaller måndag-lördag.

4.3.2 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden inklusive övertid och mertid får uppgå till högst 48 timmar per sjukdagsperiod i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst tolv månader.

Anmärkning

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

4.3.3 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema ska i samverkan med de anställda fastställas senast 14 dagar i förväg. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema kan undantagsvis ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll. Parterna noterar att det för vissa kategorier arbetstagare inte är möjligt att i förväg fastställa arbetstidsschema. Om måltidsrast inte läggs ut ska arbetstagaren, då arbetspasset varar mer än fem timmar, beredas tillfälle till måltidsuppehåll.

4.4 Veckovila

Arbetstagaren tillförsäkras 36 timmars sammanhängande veckovila per sjudagarsperiod. Varannan sjudagarsperiod ska denna ledighet läggas ut under perioden fredag-söndag. Ledigheten får genomsnittsbäknas under en begränsningsperiod, som omfattar högst 14 dagar, förutsatt att två 36timmarsperioder läggs ut under 14-dagarsperioden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om annan utläggning av ledigheten.

4.5 Dygnsvila

Arbetstiden ska förläggas så att arbetstagaren får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med motsvarande ledighet.

Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Anmärkning

Avvikelse från dygnsvilan förutsätter att arbetstagaren ges förlängd viloperiod timme mot timme svarande mot avvikelsen. Den förlängda viloperioden ska om möjligt förläggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid ska löneavdrag ej göras.

Tillägg till mom 4.4-4.5:

I de fall vid beräkning av vecka används annan bryttidpunkt än kl 00.00 natten söndag-måndag eller vid beräkning av dygn används annan bryttidpunkt än kl 00.00 ska dessa bryttidpunkter användas konsekvent och framgå av arbetstidsschemat.

Vid avbrott t ex i samband med schemaändring kan bryttidpunkterna ändras med beaktande av gällande viloperioder enligt mom 4-5.

4.6 Rast och måltidsuppehåll

När arbetsdagen är längre än fem timmar har arbetstagaren rätt till rast. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda tjänstemän kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Under rast har arbetstagaren rätt att lämna arbetsplatsen eftersom rasten inte är betald arbetstid.

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 har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Anmärkning

En god arbetsmiljö förutsätter att det, utöver rasterna, är möjligt att ta pauser under arbetsdagen. Pauser ingår i arbetstiden.

4.7 Ordinarie arbetstid på helger, kvällar och nätter

1. Ersättning för helg-, kväll- och nattarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd på de dagar och tider som anges nedan ersätts med tillägg för varje ordinarie timme.

Ersättning, inklusive semesterlön/-ersättning utges per timme med:

	2025-09-01	2026-09-01
Måndag – Fredag från 20.00 till 23.30 samt Lördag, Söndag samt helgdag från 17.00 till 23.30	32 kr/tim	33 kr/tim
Måndag – Söndag från 23.30 till 05.30	64 kr/tim	65 kr/tim

Vid overtidsarbete eller arbete under beredskap utges ej tillägget.

Ersättning utgår för faktiskt arbetad tid.

Arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid har ej rätt till ersättning för helg-, kväll- och nattarbete. Detta bör framgå av anställningsavtalet. Om arbetsgivaren tillfälligt schemalägger del av arbetstagarens arbetstid, skall för denna tid utgå ersättning enligt ovan

2. Enskild överenskommelse

2.1 Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att arbetstagaren istället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan. Ersättning som har utgått som kompensation ska avräknas mot befintlig lön.

Anmärkning

Parterna rekommenderar att det i överenskommelsen fastställs ett belopp med vilket ersättning enligt ovan är avlöst.

2.2 För anställningsavtal som har ingåtts före 2015-09-01 gäller att om arbetsgivaren kan påvisa att arbetstagaren tidigare fått arbetstidsförläggningsberoende ersättning anses enskild överenskommelse enligt 2.1. ingåtts.

Sådan överenskommelse kan endast sägas upp från arbetstagarens sida. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska då enas om med vilket belopp avräkning skall ske (anges i % av den aktuella månadslönen alternativt timlönen).

Kan parterna ej enas om avräkningens värde ska frågan hänskjutas till de centrala avtalsparterna för behandling.

§ 5 Övertidsarbete

5.1 Definition

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den schemalagda ordinarie arbetstiden för arbetstagaren 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 arbetstagarens 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 deltidsanställda och som ersätts som mertid enligt detta avtal räknas inte av från övertidsutrymmet.

5.2 Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod

Arbetsgivare och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter begränsningsperioden. Ersättning för övertid ska då utgå såsom ”vid övertidsarbete på annan tid” enligt kollektivavtalet. En sådan enskild överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

5.3 Rätten till övertidskompensation

Arbetstagare har rätt till övertidskompensation enligt 5.6 om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 5.3.1.

5.3.1 Överenskommelse med vissa arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att arbetstagaren i stället får högre lön och/eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser träffas företrädesvis med arbetstagare i chefsställning och arbetstagare vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

5.3.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelser enligt 5.3.1 ska vara skriftliga. De gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Av överenskommelsen bör framgå hur arbetstagaren kompenseras för övertidsarbete.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande lönerevision.

5.4 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

5.4.1 Återföring av övertid

Om ersättning för övertidsarbete har erhållits i form av kompensationsledighet enligt kollektivavtalet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 5.4 ovan (allmän övertid).

Under kalenderåret får högst 75 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas om annat.

Exempel

En arbetstagarare utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 5.4.

Överenskommelse träffas om att arbetstagararen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar $\times$ 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 5.4.

5.5 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten.

5.6 Kompensation för övertid

5.6.1 Pengar – ledighet

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagararen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med arbetstagararen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Vid samrådet ska arbetsgivaren så långt det är möjligt tillmötesgå arbetstagararens önskemål om när kompensationsledigheten ska tas ut.

5.6.2 Ersättningens storlek

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 1 ½ timme för varje övertidstimme

Övertidsarbete på annan tid

månadslönen

72

eller efter överenskommelse kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Övertidsarbete på arbetstagararens arbetsfria vardagar jämfställs med övertidsarbete på annan tid. Detsamma gäller övertidsarbete på midsommar-, jul- och nyårsafton.

5.7 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

5.7.1 Ersättning för mertid

I de fall där arbetstagaren har kortare schemalagd arbetstid än den ordinarie schemalagda arbetstiden för heltidsarbetande ska överskjutande tid som faller inom ramen för ordinarie schemalagd arbetstid för heltidsarbetande ersättas med mertidersättning, samt tid därutöver enligt bestämmelserna för övertidersättning enligt ovan, varvid lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

5.7.2 Mertidersättningens storlek

Mertidersättning per timme ges enligt följande:

Månadslönen

$3,7 \times$ veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt över begränsningsperioden.

§ 6 Restidsersättning

6.1 Rätten till restidsersättning

Arbetstagare har rätt till restidsersättning enligt 6.3 med följande undantag:

Undantag

1. Arbetsgivaren och den arbetstagare som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt 5.3.1 kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.
2. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att kompensation för restid ska ges i annan form, till exempel genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.
3. Arbetstagare med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, till exempel resande försäljare och servicetekniker, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om detta.

6.2 Restid

Restid är den tid under en beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till bestämmelseorten.

Vid beräkning av restid som ger rätt till ersättning tas endast sådan restid med som ligger före eller efter arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Om restiden ligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller en del av denna, ska tiden kl 22 - 08 inte räknas med.

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

Resan ska anses påbörjad och avslutad enligt de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

6.3 Restidsersättning

1. Restidsersättning per timme $\frac{\text{månadslönen}}{240}$ Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn, om inte längre restid visas.

2. När resan skett under tiden fredag kl 18 - måndag kl 06 $\frac{\text{månadslönen}}{190}$

3. När resan skett under tiden från kl 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller
helgdag till kl 06 dag efter helgdag $\frac{\text{månadslönen}}{190}$

Med **månadslön** avses den aktuella fasta kontanta månadslönen. För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

§ 7 Semester

7.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

Anmärkning

Parterna är överens om att tillämpa smidiga anpassningar då företag blir bundna av kollektivavtalet. Har företaget t ex tillämpat annat semesterår ska detta kunna bibehållas.

7.2 Intjänandeår och semesterår

7.2.1 Månadsavlönade och tillsvidareanställda avlönade med timlön

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av beräkningsperioden för arbetstid, 1 september – 31 augusti. Detta innebär att arbetstagaren har rätt till betald semester redan under det första året. Om arbetstagare av detta skäl fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen och övriga lönedelar.

För tillsvidareanställda som avlönas med timlön utbetalas semesterlönen á conto under intjänandeåret i samband med semesterledigheten eller i samband med respektive löneutbetalningstillfälle. Om arbetstagare av detta skäl fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen och övriga lönedelar.

7.2.2 Timavlönade

Intjänandeåret räknas från och med den 1 september till och med den 31 augusti året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

7.3 Semesterns längd

7.3.1 Antal semesterdagar

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen
- 5 semesterdagar utöver lag genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt § 5.3.1 i detta avtal.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

7.3.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

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

A = antal avtalade semesterdagar (enligt 7.3.1)

B = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

D = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

7.3.3 Ändring av semesterdagar

Om detta avtal träder i kraft för en arbetstagare som omfattas av ett enskilt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har arbetstagaren rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelser i gällande reglemente, ska arbetsgivaren meddela arbetstagarparten, och om denna begär det ska förhandlingar äga rum innan beslut fattas.

7.3.4 Befordrad eller nyanställd arbetstagare

För befordrade eller nyanställda arbetstagare ska i intjänandeåret även inräknas anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern.

7.3.5 Semester för intermittert arbetande

För arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar / vecka} \times \text{antalet semesterdagar enligt 7.3}}{5}$$

Antalet semesterdagar (nettosemesterdagar) som ska förläggas till dagar som enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetsdagar. Brutet tal vid beräkningen rundas av till närmast högre dagantal.

Om arbetstagaren enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel som del av dag samma vecka, ska den delvis arbetade dagen räknas som hel dag. När semestern läggs ut för en sådan arbetstagare går det åt en hel semesterdag även för den dag arbetstagaren endast skulle ha arbetat en del av dagen.

Exempel

Arbetsdagarens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Anta (vid
4	
3,5	
3	
2,5	
2	

Om arbetstidsschemat ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de svarar mot det nya schemat.

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Alternativ:

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) uppräknas enligt följande och räknas på antalet nettosemesterdagar:

Antalet arbetsdagar *) i genomsnitt per vecka	Semestertillägg	Semesterersättning	Löneavdrag vid obetald semester
(5	0,8	4,6	5,4)
4	1,0	6,75	5,75
3,5	1,14	7,71	6,57
3	1,33	9,0	7,67
2,5	1,6	10,8	9,2
2	2,0	13,5	11,5

*) oavsett dagarbetstidsmått.

7.4 Semesterlön, semesterersättning m.m.

7.4.1 Semesterlön och semestertillägg

7.4.1.1 Semesterlön för den som avlönas med månadslön

Semesterlönen utgörs av den *monadslön* som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av arbetstagarens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 7.4.5.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

Om arbetstagaren inte tjänat in full semester ska semestertillägget

0,5 % justeras upp enligt följande:

$$\frac{0,5\% \times \text{det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till}}{\text{Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in}}$$

Med *fasta lönetillägg* avses här till exempel fasta övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här till exempel provision, tantiem, bonus eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

I övertids-, mertids-, restids, och ersättning för helg-, kväll- och nattarbete ingår semesterlön.

7.4.1.2 Semesterlön för den som avlönas med timlön

Semesterlön utgår med 12,5 % av den lön och andra semesterlönegrundande ersättningar som har utbetalats under intjänandeåret.

7.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel

Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och

hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret

7.4.3 Utbetalning av semesterlön

7.4.3.1 Månadsavlönade

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag

1. Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har arbetstagaren rätt att à conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek.

Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 7.2.2, 7.4.1 och 7.4.2.

2. Arbetsgivaren kan betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

7.4.3.2 Timavlönade

Semesterlön för timavlönade enligt mom 7.4.1.2 betalas ut senast vid löneutbetalningstillfället närmast efter intjänandeårets slut.

7.4.4 Semesterersättning

7.4.4.1 Månadsavlönade

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 7.4.1.1 och 7.4.2.

För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

7.4.4.2 Timavlönade

Semesterersättning utgår i enlighet med mom 7.4.1.2.

7.4.5 Ändrad sysselsättningsgrad (månadsavlönade)

Om arbetstagaren ändrar sysselsättningsgrad under beräkningsperioden ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid under beräkningsperioden. Om sysselsättningsgraden ändras under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 8.3.5.

7.5 Sparande av semester

7.5.1 Sparande av semesterdagar

Arbetstagare som har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 får efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att de inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut. Det gäller såväl vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut som hur de ska förläggas under detta semesterår.

Om semesterledighet inte tas ut höjs årsarbetstidens antal timmar i motsvarande grad enligt 4.3.1.

7.5.2 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt 7.5.1 under samma år.

7.5.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 7.4.1 och 7.4.2. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 7.4.5.

§ 8 Sjuklön m.m.

8.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

8.1.1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt 8.2.2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i 8.3.1 – 8.3.2.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt 8.3.6 – 8.3.8 och 8. 4 – 8.7

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

8.1.2 Sjukanmälan

Den arbetstagare som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetstagaren ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket lagen om sjuklön).

8.2 Försäkran och läkarintyg

8.2.1 Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § lagen om sjuklön).

8.2.2 Läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska arbetstagaren lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

8.3 Sjuklönens storlek

8.3.1 Sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

8.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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

Månadsavlönade:	
För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.	$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
Timavlönade	
För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.	timlönen
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.	20 % x timlönen

Arbetstagare som skulle ha arbetat på schemalagd ordinarie arbetstid på helger, kvällar och nätter får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för ordinarie arbetstid på helger, kvällar och nätter som de gått miste om enligt § 4 mom 4.7

Anmärkning

Av 8.1.1 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 behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

8.3.3 Sjuklön utan beaktande av karens.

För en arbetstagare 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.

8.3.4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att arbetstagaren 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 8.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 8.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

8.3.5 Definition av månadslön och veckoarbetstid m.m.

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För arbetstagare som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

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

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

Anmärkning

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

8.3.6 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

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

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

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Exempel 2025:

Pbb år 2025 är 58 800 kr.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 58\,800}{12} = 49\,000 \text{ kr för år 2025}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

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

Anmärkning:

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

För arbetstagare med timlön:

Vid beräkning enligt ovanstående formler framräknas en månadslön genom att timlönen multipliceras med 167. Den sålunda framräknade månadslönen proportioneras för deltidsanställda i förhållande till den genomsnittliga sysselsättningsgraden.

Med månadslön avses utöver vad som anges i 8.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om inte arbetstidsschema kunnat fastställas beräknas sjuklönen på den genomsnittliga schemalagda arbetstidens omfattning under det kvartal som närmast föregått sjukdomstillfället.

8.3.7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med fast kontant månadslön jämfställs här

- fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

8.3.8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om arbetstagaren enligt detta avtal har rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas till och med den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även karensdagar), och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om arbetstagaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

8.4 Vissa samordningsregler

8.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 8.3.8 görs löneavdrag som vid sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen enligt 8.3.6.

8.4.2 Ersättning från annan försäkring

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

8.4.3 Annan ersättning från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

8.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

8.5.1 Inte lämnat friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

8.5.2 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

8.5.3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

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

8.5.4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

8.5.5 När sjukpension betalas ut

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

8.5.6 Uppnådd pensionsålder

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden för arbetstagare som uppnått pensionsåldern, se § 1 mom 1.4.

8.5.7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

8.6 Smittbärare

Om en arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare görs avdrag enligt följande till och med den 14:e kalenderdagen.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per timme med

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

Från och med den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 8.3.6 – 8.3.8.

8.7 Övriga bestämmelser

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

§ 9 Ledighet

9.1 Permission, kort ledighet med lön

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar till exempel vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagarens familj eller nära anhörigs dödsfall.

9.1.1 Rätt till ledig dag (Gäller från och med den 1 september 2026)

Arbetstagare har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande arbetstagare utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under perioden den 1 september till den 31 augusti efterföljande år. Arbetstagare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Anställda i anställningsformen 2.8 Tidsbegränsad anställning är undantagna rätt till ledig dag.

9.1.2 Förläggning av ledighet (Gäller från och med den 1 september 2026)

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga arbetstagare inom berörd arbetsgrupp.

Arbetsgivaren ska senast före den 1 september underrätta arbetstagarna inom berörd arbetsgrupp om förläggningen för kommande period 1 september till 31 augusti. Vid förläggning av ledighet i september ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren senast en månad före ledigheten.

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

Lokala parter kan träffa annan överenskommelse om förläggning av ledigheten. Sådan överenskommelse kan till exempel innebära förläggning av ledig tid som del av dag eller per timme.

Om en arbetstagare måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till, får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag.

Rätt till ledighet förutsätter att arbetstagaren är kvar i anställningen vid ledighetstidpunkten. Arbetstagare vars anställning upphört under kalenderåret utan att ha fått arbetstidsförkortning får inte någon kompensation för detta. Detsamma gäller arbetstagare som vid tidpunkten för ledigheten är frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Den arbetstagare som varit ledig men som slutar senare under kalenderåret blir inte återbetalningsskyldig.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 9.1.1 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

9.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, såvida det inte är fråga om lagstadgad ledighet till exempel studie- eller föräldraledighet.

NYTT

NYTT

NYTT

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/ eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde arbetstagaren. För arbetstagare som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

9.2.1 Löneavdrag för heltidsanställd med månadslön, hel dag

När en arbetstagare är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med $\frac{1}{21}$ ($\frac{1}{25}$)* av månadslönen
- under en period längre än 5 (6) arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även arbetstagarens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

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

9.2.2 Löneavdrag för intermittent arbetande med månadslön, hel dag

Om arbetstagaren arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallat intermittent arbete), ska löneavdrag göras för varje dag som arbetstagaren är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka} \times 21 \left(25 \right)}{5(6)}$$

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Exempel

Arbetstagarens arbetstid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	Avdrag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

9.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/167 av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

9.4 Månadslön

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska arbetstagarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna

9.5 Föräldralön

9.5.1 Villkor för föräldralön

En arbetstagare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd,
- arbetstagarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten och
- arbetstagarens anställning under den senaste tolv månadersperioden har varit i genomsnitt minst 20 % av en heltidsanställning.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

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

9.5.2 Föräldralönens storlek

Om arbetstagaren har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av

- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i fyra men inte fem år i följd utgörs föräldralönen av

- fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om arbetstagaren har varit anställd i fem år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om arbetstagarens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Pbb: år 2025 är 58 800 kr.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 58\,800}{12} = 49\,000 \text{ kr för år 2025}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag:

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

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta övertidstillägg)

den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

samt förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

För timavlönade arbetstagare framräknas en månadslön genom att timlönen multipliceras med 167. Den sålunda framräknade månadslönen proportioneras för deltidsanställda timavlönade i förhållande till den genomsnittliga sysselsättningsgraden.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledighetens skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas i proportion till ledighetens omfattning, dvs hel- respektive deltid.

9.5.3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetstagaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

9.5.4 Reduktion av föräldralön

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

9.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

9.6.1 Avdrag

Om en månadsavlönad arbetstagare är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme enligt följande:

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

För timavlönade arbetstagare görs avdrag per frånvarotimme med den aktuella timlönen.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/ avräkningsperioder ska arbetstagarens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

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

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra avdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag arbetstagaren får besked om sin nya lön.

§ 10 Lön

10.1 Utbetalning av månadslön m.m.

Lönen betalas ut månadsvis och ska om inte annat överenskommes vara arbetstagaren tillhanda senast den 28 i månaden efter det att den tjänats in.

Lönen ska som huvudregel utgöras av månadslön men timlön kan användas då arbetstidsmättet varierar från månad till månad.

10.2 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller ändrar sysselsättningsgrad under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen på följande sätt:

$$\frac{X}{Y} \times Z = L$$

X = aktuell månadslön

Y = antal kalenderdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden

Z = antal anställningsdagar i månaden/avräkningsperioden

L = lön för beräkningsperioden

Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas varje period med respektive sysselsättningsgrad för sig.

Exempel:

Avräkningsperioden är kalendermånad. Arbetstagarens heltidslön är 20 000 kr.
Arbetstagaren byter sysselsättningsgrad den 17 juni.

Heltid till och med 16 juni 20xx Deltid (50 % från och med 17 juni 20xx)

X = 20 000 kr X = 10 000 kr

Y = 30 dagar Y = 30 dagar

Z = 16 dagar Z = 14 dagar

L = 10 667 kr L = 4 667 kr

§ 11 Uppsägning

11.1 Uppsägning från arbetstagarens sida

11.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är följande, om inte annat följer av 11.3.2 - 11.3.7.

Arbetstagarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år	2 mån

11.1.2. Skriftlig uppsägning

Arbetstagaren bör göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

11.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

11.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat följer av 11.3.2 – 11.3.7.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år till 4 år	2 mån
från och med 4 år till 6 år	3 mån
från och med 6 år till 8 år	4 mån
från och med 8 år till 10 år	5 mån
från och med 10 år	6 mån

Upplysning till 11.3.2-11.3.7

Beräkning av anställningstidens längd

Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd

11.2.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

11.2.3 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisationen ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala arbetstagarparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört förbund.

Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

11.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

11.3.1 Lön under uppsägningstid

Om en arbetstagare inte kan beredas arbete under uppsägningstiden ska lön och andra ersättningar betalas ut som om arbetstagaren varit i tjänst (12 § lagen om anställningsskydd).

11.3.2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetstagare som enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har längre uppsägningstid när detta avtal träder i kraft vid företaget, behåller denna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 11.2.1.

11.3.3. Avbrytande av provanställning

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

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provtiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provtidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provtidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Dessa regler träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

11.3.4 Avbrytande av tidsbegränsade anställningar

En tidsbegränsad anställning enligt 2.3 kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då fjorton dagar 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 arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När en tidsbegränsad anställning har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provtiden i motsvarande grad.

Om en tidsbegränsad anställning upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om arbetstagaren begär det.

Dessa regler träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan skriftligen överenskomma om att en tidsbegränsad anställning inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

11.3.5 Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och arbetstagare 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 tid enligt mom. 11.3.4 löpt ut.

Dessa regler träder i kraft den 1 september 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 september 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

11.3.6 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller arbetstagaren.

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

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

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

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år.

11.3.7 Pensionärer – uppsägningstid

För arbetstagare som fyllt 67 år är den ömsesidiga uppsägningstiden en månad.

11.3.8 Förkortning av uppsägningstid för arbetstagaren

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

11.3.9 Skadestånd då arbetstagaren inte iakttar uppsägningstiden

Om arbetstagaren lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Arbetsgivaren har rätt att som skadestånd innehålla samtliga arbetstagarens inestående ersättningar i form av lön, semesterersättning mm motsvarande den del av uppsägningstiden som inte iakttagits, dock högst upp till ett belopp motsvarande två månadslöner.

11.3.10 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar

- den tid som arbetstagaren har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört, samt
- om arbetstagaren så begär, vitsord om det sätt på vilket arbetet har utförts. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget senast inom tre veckor från det att arbetstagaren har begärt att få betyget.

11.3.11 Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har arbetstagaren rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår (beräkningsperiod). Arbetsgivaren ska lämna intyget till arbetstagaren senast inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få intyget. Om

NYTT

-
NYTT

|
NYTT

|
NYTT

NYTT

NYTT

arbetstagaren har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern här anses ha tagits ut först.

11.4 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

Om det blir aktuellt med personalinskränkning, ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska då 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 därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och om de avsteg från lagen som krävs.

De lokala parterna kan också komma överens om turordning vid återanställning genom avvikelse från bestämmelserna i 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd. Därvid ska de ovan angivna kriterierna gälla.

De lokala parterna är skyldiga att på begäran föra förhandlingar om turordning liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i 11.4 tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Uppllysning

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

Anmärkning

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

Anmärkning

Texten i 11.4.1 och 11.4.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i 11.4.1 och 11.4.2.

11.4.1

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

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

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

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

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

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

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

Anmärkning

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

11.4.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning. Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden. 48 Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde. Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde. En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter. Anmärkning Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget. Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän. Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv. Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt. Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt. De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

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

avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

§ 12 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 september 2025 till och med den 31 augusti 2026.

Om avtalet inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången.

Om Almega Tjänsteföretagen eller Unionen respektive SRAT sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt såvida parterna inte kommer överens om annat.

Stockholm den 2 september 2025

För Almega Tjänsteföretagen

För Unionen

Veronica de Bourgh

Handrin Afrasiabi

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister, Almega

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

1) inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och

2) inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning

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

Rättsligt avgörande

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

Giltighetstid

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

Anmärkning

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

261 Löneavtal Almega Tjänsteföretagen Gym-

och Friskvårdsföretag

1 Löner

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllnad, produktivitet och ökad lönsamhet samt utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges arbetstagaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, arbetstagare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha arbetstagare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns arbetstagare med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid genomgång och planering bör det ingå att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och arbetstagare.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för arbetstagaren sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Vid framtagande av kriterier för lönesättning kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- arbetstagarens idériedom
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenhet samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Arbetstagare som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Medarbetarsamtal

För att säkerställa de anställdas kunskap om tillämpade lönekriterier och principer för individuell lönesättning ska årliga medarbetarsamtal föras mellan chef och berörd arbetstagare. Med stöd av tidigare genomförda medarbetarsamtal kan man i så fall på ett fördelaktigt sätt följa upp föregående års satta mål samt diskutera kriterier, prestation och arbetsresultat.

Medarbetarsamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och arbetstagarens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och arbetstagaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och arbetstagare. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån arbetstagarens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Medarbetarsamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av arbetstagarens mål och måloppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- arbetstagarens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur arbetstagaren kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen arbetstagarens nya lön.

Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Arbetstagare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med arbetstagare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och arbetstagare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa arbetstagare ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och arbetstagare. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärder i planen ska syfta till att arbetstagaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och arbetstagare ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och arbetstagare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Löneförhållanden

- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Arbetstagare med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till arbetstagare med kortare erfarenhet.
- Arbetstagare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga arbetstagare i företaget.

Anmärkning

Arbetstagare som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.

1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Om inte annat överenskommes lokalt ska det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 3,0 % av summan av företagets fasta löner för arbetstagare den 31 augusti 2025 och 2,5 % av summan av företagets fasta löner för arbetstagare den 31 augusti 2026.

NYTT

Anmärkning.

Se även ”2.5 Redan genomförd lönerevision”

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.2.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 september 2025 och den 1 september 2026.

NYTT

1.4 Lägsta löner

Om arbetstagaren senast den 31 augusti 2025 respektive den 31 augusti 2026 har fyllt 20 ska lönen uppgå till lägst 20 901 kronor respektive 21 424 kronor.

NYTT

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används arbetstagarens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta lön avser arbetstagare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av beloppet för deltidsanställda gäller att beloppet ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här:

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om arbetstagaren har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- arbetstagare saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan arbetstagare ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

2 Omfattning

2.1 Omfattning

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 augusti 2025 respektive den 31 augusti 2026.

NYTT

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej arbetstagare som den 31 augusti 2025 respektive den 31 augusti 2026

NYTT

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av gällande kollektivavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått 69 års ålder eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Arbetstagare som innehar anställning som utgör bisyssla omfattas av lönerevisionen dock undantas kategorin från medarbetar- och lönesamtal.

Om arbetstagare, som den 31 augusti 2025 respektive den 31 augusti 2026 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av arbetstagarens lön.

|
NYTT

Arbetstagare som den 31 augusti 2025 respektive den 31 augusti 2026 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare vid företaget enligt detta avtal.

|
NYTT
|

2.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 september 2025 respektive den 1 september 2026 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att arbetstagaren vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

|
NYTT
|

2.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en arbetstagare den 1 mars 2025 eller den 1 mars 2026 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 års respektive 2026 års lönerevision ska arbetstagaren ej omfattas av löneavtalet.

|
NYTT
|

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.3. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

En förutsättning för fördelning på en företagsenhet är att lönerevisionen vid enheten omfattar minst åtta medlemmar i Unionen.

3.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för arbetstagaren vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 september 2025 respektive den 1 september 2026 eller senare ska lönerna för berörda arbetstagare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4 Provision

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

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den 1 september 2025 och den 1 september 2026.

Förhandlingsordning

Parterna fastställer följande förhandlingsordning för löneförhandling per den 1 september 2025 respektive den 1 september 2026.

NYTT

Förhandlingsordning 1 tillämpas:

- vid företag där Unionen har anmält lokal facklig organisation med fullmakt att förhandla om löner.

Förhandlingsordning 2 tillämpas:

- vid företag där det saknas lokal facklig organisation från Unionen med fullmakt att förhandla om löner.

Med lokal facklig organisation avses Unionenklubb eller facklig förtroendeman med mandat att förhandla om medlemmarnas löner.

Förhandlingsordning 1

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2025 respektive den 1 september 2026.

NYTT

1. Den lokala fackliga organisationen ska till företaget senast den 15 september 2025 respektive den 1 augusti 2026 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

NYTT

Företaget ska senast den 6 oktober 2025 respektive den 22 augusti 2026 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda arbetstagare.

2. Om den lokala fackliga organisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för arbetstagaren inlämnas till företaget senast den 20 oktober 2025 respektive den 5 september 2026. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 3 november 2025 respektive den 19 september 2026.

NYTT

3. Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Unionen senast den 17 november 2025 respektive den 3 oktober 2026 varefter det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

NYTT

Förhandlingsordning 2

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas en lokal facklig organisation och då förhandlingsordning 1 inte är tillämplig.

NYTT

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2025 respektive den 1 september 2026.

NYTT

1. Företaget ska senast den 6 oktober 2025 respektive den 22 augusti 2026 till arbetstagaren lämna ett skriftligt meddelande om den nya lön som avses utgå.

NYTT

2. Om arbetstagaren önskar påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönen ska sådan begäran inlämnas till företaget senast 14 kalenderdagar efter att arbetstagaren fått meddelandet. Arbetstagaren kan biträdas eller låta sig företrädas av representant från förbundet. Den lokala förhandlingen ska upptagas snarast och vara avslutad senast 14 kalenderdagar efter påkallandet.

|
NYTT
|

3. Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar från den lokala förhandlingen avslutades.

-
NYTT
-

4. Det ankommer på de centrala parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för förhandling.

NYTT

261 Förhandlingsordning

Förhandlingsordning

Parterna fastställer följande förhandlingsordning för löneförhandling per den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019.

Förhandlingsordning 1 tillämpas:

- vid företag där Unionen har anmält lokal facklig organisation med fullmakt att förhandla om löner.

Förhandlingsordning 2 tillämpas:

- vid företag där det saknas lokal facklig organisation från Unionen med fullmakt att förhandla om löner.

Med lokal facklig organisation avses Unionenklubb eller facklig förtroendeman med mandat att förhandla om medlemmarnas löner.

Förhandlingsordning 1

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019.

1. Den lokala fackliga organisationen ska till företaget senast den 1 augusti 2017, den 1 augusti 2018 respektive den 1 augusti 2019 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.
Företaget ska senast den 22 augusti 2017, den 22 augusti 2018 respektive den 22 augusti 2019 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda arbetstagare.
2. Om den lokala fackliga organisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för arbetstagaren inlämnas till företaget senast den 5 september 2017, den 5 september 2018 respektive den 5 september 2019. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 19 september 2017, den 19 september 2018 respektive den 19 september 2019.
3. Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Unionen senast den 3 oktober 2017, den 3 oktober 2018 respektive den 3 oktober 2019 varefter det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Förhandlingsordning 2

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas en lokal facklig organisation och då förhandlingsordning 1 inte är tillämplig.

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2017, den 1 september 2018 respektive den 1 september 2019.

1. Företaget ska senast den 22 augusti 2017, den 22 augusti 2018 respektive den 22 augusti 2019 till den anställda lämna ett skriftligt meddelande om den nya lön som avses utgå.
2. Om den anställda önskar påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönen ska sådan begäran inlämnas till företaget senast 14 kalenderdagar efter att den anställda fått meddelandet. Den anställda kan biträdas eller låta sig företräddas av representant från förbundet. Den lokala förhandlingen ska upptagas snarast och vara avslutad senast 14 kalenderdagar efter påkallandet.
3. Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar från den lokala förhandlingen avslutades.
4. Det ankommer på de centrala parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för förhandling.

261 Bilaga till allmänna villkorsavtalet - Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Bilaga 3

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 procent.

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.

;

0261 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 flexpensionsystemet.

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

§ 2

Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionsbidpunkter 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 förbundsavtal 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 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag per den 1 maj respektive år byggs ut med:
Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %.
Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %.
Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

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

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

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

|
NYTT
|
NYTT
|

§ 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

Lönväxlingssystem 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 66 års ålder.

§ 9

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

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

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10

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

§ 11

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

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

Anmärkning

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

§ 12

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

Utbetalningsregler

§ 13

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

§ 14

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

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15

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

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

Gemensam information

§ 16

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

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande 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.

Utvecklingsavtal 1982-04-15 SAF-LO/PTK inkl protokoll

Protokoll

Förhandlingsprotokoll 1982-04-15

Ärende	Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK	
Parter	Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)	
Lokal	Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i	Stockholm
Närvarande	Curt Nicolin (ordförande), Olof Ljunggren,	
för SAF	Lars-Gunnar Albåge, Lennart Grafström (vid Jan- Peder Norstedt	protokollet) och
för LO	Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström Bergnéhr	och Bosse
för PTK	Ingvar Seregard, Sten-Olof Heldt och Stig Ahlin	

§ 1

Ordföranden konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda utvecklingsavtal SAF-LO-PTK.

§ 2 Förbundsantaganden

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden. Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å omse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Parterna är överens om att § 4 i detta förhandlingsprotokoll blir gällande som kollektivavtal på respektive förbundsområde samtidigt som utvecklingsavtalet träder i kraft på förbundsplanet.

Protokollsanteckning:

Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.

§ 3 Entreprenader

Utvecklingen på entreprenadområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i Rådet för utvecklingsfrågor.

§ 4 Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning. Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

§ 5 Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten av en vidgad och förnyad förslagsverksamhet. Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

Anmärkning 1985-09-09

Förhandlingarna i ovanstående fråga har sedermera slutförts och avtal träffats i enlighet med § 18 samt bilaga 1.

§ 6 Vidareutveckling av avtalet

Parterna är ense om att pröva behovet av vidareutveckling av detta avtal inom något eller några ytterligare utvecklingsområden. Sådan vidareutveckling kan beroende på frågornas art ske genom tillsättande av arbetsgrupper och/eller genom kompletterande förhandlingar.

Anmärkning

LO och PTK har uttalat att de avser ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling.

Vid protokollet

Lennart Grafström

Justeras

Curt Nicolin

Olof Ljunggren

Lars-Gunnar Albåge

Jan-Peder Norstedt

Gunnar Nilsson

Stig Malm

Harry Fjällström

Bosse Bergnéhr

Ingvar Seregard

Sten-Olof Heldt

Stig Ahlin

Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK

15 april 1982

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunnsande och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring osv). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, dvs ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Allmänna bestämmelser

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar

En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits i företagen i vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal.

SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om ”Facklig samordning av medbestämmandefrågor”.

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Företagets utveckling

Mom 1 Flera mål

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2 Utvecklingsområden

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1 Allmän inriktning

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar

Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Mom 2 Utvecklande arbetsformer

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 3 Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 4

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivetsfrämjande åtgärder införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5 Information, erfarenheter och idéer

De anställda skall - främst från närmaste överordnad –enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar

Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1 Allmän inriktning

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetsutveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2 Engagerande arbete

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3 Viktigare förändring

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i § 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö- och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4 Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidare utveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

Kommentar

Om information se § 3 mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1 Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2 Planering och framtidsbedömning

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i § 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3 Information och resultatuppföljning

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Mom 4 Utbildning

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar

Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. 1 anslutning här till överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Mom 5 Energihushållning

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Medbestämmandets former

Mom 1 Lokalt ansvar

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer

Mom 2 Delegering till de direkt berörda

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1 Lokal överenskommelse

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma ifråga:

MBL-förhandling

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

Linjeförhandling

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation).

Partssammansatta organ

Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Överenskommelsens innehåll

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2 mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2 Projektmedverkan

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet.

Överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 3 Rådrum

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådrum för att bedöma uppkomna frågor.

Mom 4 Medbestämmandeförhandling

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/ arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till § 6-9

Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning här till ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.*
- En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.*
- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.*

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse skall överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets

behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1 Information

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen - inklusive verksamhet utom landet - lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2 Förhandlingar

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom 3 Fackligt kontaktarbete

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälighetsomfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarkonsult

Mom 1 Erfarenheter och kompetens

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2 Arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarkonsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar

1 de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlitate experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom 3 Beslut om konsult

Företaget svarar för skäligena kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4 Kompetens

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens

Mom 5 Jäv

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarkonsult. Person som är arbetstagarkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När parterna bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6 Information från företagsledningen

Arbetstagarkonsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom 7 Fackliga företrädare

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Mom 8 Sekretess

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarkonsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarkonsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarkonsulter.

§ 13 Arbetslivsforskning

Främjande av utvecklingsarbetet

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

Protokollsanteckning:

I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verksamma befattningshavares roller. Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.

SAF, LO och PTK vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor”.

Rådets uppgift är:

- att följa och främja tillämpningen av den fortsatta utvecklingen av avtalet
- att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal
- att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet
- att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- att följa svensk och internationell utveckling på området
- att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning

Rådet består av 12 ledamöter varav 6 från arbetsgivarsidan och 6 från arbetstagsidans jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Skiljenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i utvecklingsavtalet.

Nämnden består av två ledamöter från SAF, från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden och vid behov en ersättare för denne.

§ 16 Förhandlingsordning

Förhandlingsordning m m

Mom 1 Medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL eller enligt § 8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

Mom 2 Tvister om avtalet

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4

Twist rörande § 11 mom 3, § 12 och § 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan twist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom 5 Gemensamt uppträdande

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 17 Giltighetstid

Tre månaders uppsägningstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

§ 18 Förslagsverksamhet

Parterna har enats om att förslagsverksamheten skall handläggas i enlighet med överenskommelsen i bilaga 1.