

6901 IT-avtalet IT&Telekomföretagen inom Almega

2020-11-01 – 2023-03-31

Allmänna anställningsvillkor vid långvarig utstationering

unionen

Allmänt om villkor vid utstationering

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

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

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

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

Villkor vid långvarig utstationering

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

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

- De regleringar som förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och

den lokala tjänstemannaparten,

- Moment 1 om omfattning,
- Moment 2:2 om medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter,
- Moment 3 om anställning, anställnings upphörande och uppsägning,
- Moment 5 tredje stycket samt efterföljande anmärkning och moment 5:5 om semester,
- Moment 9 om Flexpension i Tjänsteföretag,
- Bilaga om Förteckning över överenskommelser som ej medtagit
- Bilaga om Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag
- Bilaga om löneavtal i de delar som avses att fullgöras mellan företaget och Unionen. De delar som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, så som exempelvis reglerna om lönesamtal och åtgärdsplan är dock tillämpliga, liksom regleringen kring den angivna procentsatsen (stupstocken) för löneökningar.

Innehållsförteckning

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

2 Allmänt

3 Anställning, anställnings upphörande och uppsägning

4 Arbetstid

5 Semester

6 Sjukdom

7 Föräldralön samt tillfällig vård av barn

8 Permission och tjänstledighet

9 Flexpension i Tjänsteföretag

10 Giltighetstid

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, avtalsområde IT, med nedanstående avvikelser.

Parterna är överens om att tvist om detta avtal alltid ska avgöras enligt svensk rätt i svensk domstol.

Anmärkning

Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna uppträder som en part lokalt och centralt

1:1 Företagsledare

För företagsledare samt personer i företagsledande ställning gäller inte detta avtal.

1:2 Utlandsresa och utlandstjänstgöring

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

För social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller särskilt avtal.

2 Allmänt

2:1 Definitioner

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal där inte annat särskilt anges.

- ♦ **Månadslön** = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg.
- ♦ **Rörlig lön** = ersättningar som beror på den personliga arbetsinsatsen.

Omräkning till timlön sker genom månadslön/167. Om företaget

tillämparkortare veckoarbetstid än 40 timmar räknas timlönen om i motsvarande mån.

2:2 Medarbetarens och arbetsgivarens skyldigheter

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

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

3 Anställning, anställningsupphörande och uppsägning

De anställningsformer som anges enligt 3:1, 3:2 och 3:3 nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd om inte annat anges.

Övergångsbestämmelser:

För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Beträffande avtalad visstid och vikariat enligt 3:3 gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt 3:3:1 såvitt avser anställningstid från och med den 1 november 2017.

Även anställningstid i Allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1

november 2017 beaktas i samband med omvandling enligt 3:3:1 såvitt avser anställningstid från och med den 1 november 2017.

3:1 Anställning tillsvidare

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

3:1:2 Uppsägning

Om en medarbetare eller en arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider.

Uppsägningstider för tillsvidareanställda framgår av tabellerna i 3:1:2 och 3:1:3. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre uppsägningstider.

För personer som anställs efter uppnådd pensionsålder och uppbär tjänstepension gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

3:1:3 Uppsägningstid från medarbetaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

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

3:1:4 Uppsägningstid från arbetsgivaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

Anställningstid vid företaget	< 2 år	> 2-4 år	> 4-6 år	> 6-8 år	> 8-10 år	> 10 år
Uppsägningstid månader	1	2	3	4	5	6

För den som fyllt 55 år och har en sammanhängande anställningstid vid företaget av minst 10 år är uppsägningstiden vid arbetsbrist 1 år.

3:1:5 Medarbetare som fyllt 68 år eller efter 1 januari 2023 69 år

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

år.

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

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

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

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

Anmärkning:

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

3:2 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 medarbetaren varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

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

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

3:2:1 Avbrytande av provanställning

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

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

3:3 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

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

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

Anmärkning 1

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

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning 2

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

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

- ♦ För **medarbetare som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen** (f.n. 65 år).

- ♦ För **säsongarbete**.

Anmärkning 3

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

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

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

3:3:1 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

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

Anmärkning

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

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

3:3:2 Upphörande av provotid vid vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar underrättelse därom.

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

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

Anmärkning

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

3:3:3 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och medarbetare 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 uppsägnings möjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt 3:3:2 löpt ut.

3:4 Turordning vid personalinskränkning

Se bilaga 1.

3:5 Lön under uppsägningstid

Under uppsägningstid har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstid.

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

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

3:6 Lön för del av månad

Den som börjar eller slutar sin anställning under löpande månad ersätts med en dagslön (månadslönen $\times 12/365$) för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

3:7 Skadestånd för den som inte iakttar uppsägningstid

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

3:8 Betyg

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

Betyget ska lämnas inom en vecka efter att det begärts.

4 Arbetstid

(Från och med 2019-10-01 utgår Bilaga 2 Arbetstidsavtal och införs under 4 Arbetstid)

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Där det särskilt anges delegerar parterna rätten att träffa överenskommelser till de lokala parterna. Detta gäller även definitionen av och möjligheten till att bereda annat lämpligtskydd. Vid avvikelse från reglerna om dygnsvila får inte kompensationsledighet alternativt annat lämpligt skydd enbart ersättas med pengar.

Bestämmelserna i 4:1- 4:1:6, 4:2- 4:2:3, 4:6, 4:7 gäller ej beträffande arbete sommedarbetaren utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Midsommar- jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetaren istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag.

4:1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om fyra veckor. Om företagets redovisning är så ordnad får dock som begränsningsperiod i stället tillämpas kalendermånad.

Där särskilda omständigheter föreligger kan mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben träffas skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av ordinarie arbetstid för viss medarbetare eller grupp av medarbetare.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse – se 4:8.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan överenskomma om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader.

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

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

Anmärkning 1

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.

Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbetefrekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Anmärkning 2

IT&Telekomföretagen inom Almega, avtalsområde IT, Unionen, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.

4:1:1 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet undervarje period om 24 timmar (dygnsvila).

Lokal överenskommelse kan träffas om när och hur avvikelse får göras, samt på vilket sätt compensation sker.

Utan lokal överenskommelse får avvikelse från dygnsvilan göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. En sådan avvikelse från dygnsvilan förutsätter att medarbetarenges motsvarande förlängd viloperiod, d v s timme per timme, svarande mot avbrottet. Den motsvarande förlängda viloperioden ska om möjligt läggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om detta av objektivaskäl inte är möjligt ska kompensationsledigheten läggas ut

inom 7 dagar från det att dygnsvilan avbrutits.

Avvikelse från dygnsvila får även ske i samband med beredskap, de lokala parterna ska här träffa överenskommelse om på vilket sätt compensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m.

4:1:2 Nattvila

I dygnsvilan, enligt 4:1:1, ska tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

4:1:3 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varjeperiod om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar etc.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt compensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. Denna kompenserande vila utgör betald ledighet.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system och kan börja valfri

veckodag och klockslag. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m. Veckovilan kan läggas ut när som helst under 7-dagarsperioden. En period kan således sluta med veckovila och den kommande perioden inledas med veckovila.

4:1:4 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning i de fall som avses i 4:1:1 – 4:1:3.

4:1:5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

4:1:6 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka medarbetaren inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så nogasom omständigheterna medger.

Om man inte lokalt överenskommer om annat ska rasterna förläggas så, att medarbetaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas

antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att medarbetaren kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

4:2 Övertid

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

- ♦ övertidsarbete har beordrats på förhand eller
- ♦ där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för medarbetarens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt 4:2:1 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstidenviss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

4:2:1 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 200 timmar per kalenderår.

Anmärkning

Beträffande deltidsanställda medarbetare ska arbete som ersätts enligt 4:2:5 avräknas från övertidsutrymmet.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t ex när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt ovan. Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt 4:2:4 återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet.

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

Exempel: En medarbetare utför övertidsarbete en vardagskväll under fyra timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet. Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (fyra övertidstimmar x 1,5 tim. = sex kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa överenskommelse om att övertid som ersätts med kompensationsledighet ska, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t ex räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

Beträffande giltighetstid - se 4:8.

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

godkännande.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:2:2 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 100 timmar per kalenderår.

4:2:3 Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav ej beaktas vid beräkning av övertid enligt 4:2:1.

4:2:4 Övertidsersättning

För arbete utöver medarbetarens ordinarie arbetstid utges ersättning enligt 4:2:4 - 4:2:6 om den beordrats på förhand eller godkänns i efterhand av arbetsgivaren.

Ersättning utges endast för fulla halvtimmar.

Huvudregel

Ersättning utges i pengar eller, om medarbetaren vill och arbetsgivaren efter samråd finner att så kan ske med hänsyn till verksamheten, som ledighet. Vid samrådet bör största möjliga hänsyn tas till medarbetarens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

Övertid fullgjord:

Kl. 06-20 helgfri måndag till fredag	Under annan tid
<i>Ersättning i pengar:</i> $\frac{\text{månadslönen}}{94}$	$\frac{\text{månadslönen}}{72}$
<i>Ersättning i ledighet:</i> 1,5 timmar för varje övertidstimme	2 timmar för varje övertidstimme

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

För övertidsarbete utan samband med ordinarie arbetstid utges compensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4:1:3 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

4:2:5 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Den deltidsanställda som arbetat fler timmar än sitt ordinarie arbetstidsmätt, men ändå inte fler timmar än ordinarie arbetstiden som gäller för heltidsanställda, ersätts för varje sådan timme med

månadslönen

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

Vid mertidsarbete utanför klockslagen för ordinarie arbetstid utges dock övertidskompensation.

4:2:6 Individuell överenskommelse

Med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan individuell överenskommelse träffas om att övertidsersättning i stället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar.

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

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

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade

ersättning eller annan kompensation som överenskommits. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

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

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

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

Med medarbetare som träffat överenskommelse enligt denna bestämmelse kan även träffas överenskommelse om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7.

4:2:7 Lokal överenskommelse

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommeträffas om att utöver undantagen enligt ”4 Arbetstid” och ”4:2:6 Individuell överenskommelse” viss medarbetare eller grupp av medarbetare ska vara undantagna från bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7 i de fall medarbetarna med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:3 Restid

För restid under ordinarie arbetstid utges ordinarie lön. För restid utanför ordinarie arbetstid utges restidsersättning. Om arbetsgivaren betalat sovplatspå tåg eller båt ska tid mellan 22 och 08 inte medräknas. Endast fulla halvtimmar ersätts.

Restidsersättning utges inte till den som avses i 4:2:6 och som dessutom

kommit överens med arbetsgivaren om att vara undantagen rätten till restidsersättning.

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

4:3:1 Restidsersättning

Restidens förläggning	Ersättning/timme
Kl. 18 dag före arbetsfri dag – kl. 06 dag efter arbetsfri dag	$\frac{\text{månadslönen}}{190}$
Övrig tid	$\frac{\text{månadslönen}}{240}$

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

4:4 Obekväm arbetstid

Nedanstående gäller om inte de lokala parterna kommit överens om annat. Med obekväm tid avses all tid utom den som infaller kl. 7 - 18 helgfri måndag – fredag. Om flextid tillämpas vid företaget betraktas inte tid inom flexidsramen som obekväm.

Med chefer kan överenskommelse träffas om att ersättning utges i annan ordning.

Vill arbetsgivaren införa arbete på obekväm tid ska arbetsgivaren före införandet förhandla med den lokala tjänstemannaparten.

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

Ersättning för obekväm arbetstid utges inte samtidigt som övertidsersättning.

4:4:1 Ersättning för obekväm arbetstid

Obekväm arbetstid ersätts per timme med:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme
måndag-fredag kl. 18-24	$\frac{\text{månadslönen}}{600}$

måndag-lördag kl. 00-07	månadslönen 400
från kl. 07 lördag till kl. 24 söndag	månadslönen 300
från kl. 07 Trettondagen, Kristi Himmelfärdsdag, 1 maj och Alla helgons dag och Nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter varje helg	månadslönen 300
från kl. 18 på Skärtorsdagen samt från kl. 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter varje helg	månadslönen 150

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

4:5 Beredskap

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

Vill arbetsgivaren införa beredskap ska arbetsgivaren före införandet förhandla med den lokala tjänstemannaparten.

4:5:1 Lokala avtal

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om beredskap där till exempel beredskapstjänster och ersättningsformer anpassas efter lokala förutsättningar.

Som underlag för sådana överenskommelser kan nedanstående tabell, där beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras, tjäna som utgångspunkt.

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

4:5:2 Beredskapstjänst

Beredskapstjänst A innebär att medarbetaren via ett mobilt verktyg eller

liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:5:3 Schema

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:5:4 Beredskapsersättning

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

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl. 00.00 – Fredag kl. 18.00	<u>månadslön</u> 1750	<u>månadslön</u> 1400	<u>månadslön</u> 1650
Fredag kl. 18.00 - Lördag kl. 07.00, samt från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>månadslön</u> 1100	<u>månadslön</u> 900	<u>månadslön</u> 1050
Lördag kl. 07.00 – Söndag kl. 24.00 samt från kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl. 00.00 första vardagen efter respektive Helg	<u>månadslön</u> 750	<u>månadslön</u> 600	<u>månadslön</u> 700
Från kl. 18.00 på Skärtorsdagen samt från kl. 07.00 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl. 00.00 första vardagen efter respektive helg	<u>månadslön</u> 450	<u>månadslön</u> 350	<u>månadslön</u> 400

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

Ersättning för att medarbetaren har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid somtjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 4:4:6 nedan.

4:5:5 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

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

Vid beordrad inställelse i arbete betalas övertidsersättning för faktiskt arbetadtid dock;

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

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

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

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

4:5:6 Individuell överenskommelse

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

4:6 Jourtid

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

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan beträffande viss medarbetare eller grupp av medarbetare skriftlig överenskommelse träffas om annan beräkning eller omfattning av jourtid.

Beträffande giltighetstiden för sådan överenskommelse - se 4:8.

4:7 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertidenligt 4:2-4:2:3 och jourtid enligt 4:6. Medarbetaren, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Enligt ”4 Arbetstid” omfattas vissa medarbetare inte av bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7. Vidare kan överenskommelse träffas enligt 4:2:6 om att vissa medarbetare inte ska omfattas av nämnda regler. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa medarbetare. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidstämpling eller på annat sätt, t ex när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga medarbetare. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa medarbetare.

Vissa medarbetare som är undantagna från bestämmelserna i 4:1, 4:2:1-4:2:3, 4:6, 4:7 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

4:8 Giltighetstid lokala överenskommelser

Lokal överenskommelse som träffas med stöd av 4:1 – 4:1:6, 4:2:1-4:2:2, 4:2:7, 4:6 ska gälla tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Uppsägning kan ske av arbetsgivaren, tjänstemannaklubben eller av förbundsparterna.

Om endera parten önskar att den lokala överenskommelsen respektive nämnda rätt till lokal överenskommelsemöjlighet ska bestå, ska han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga det lokala avtalets uppsägningstid för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan avtalet upphör.

5 Semester

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal.

Enligt huvudregel i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar semester. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt detta avtal.

Enligt semesterlagen löper intjänandeåret från 1 april – 31 mars. Semesterår, det år då medarbetaren kan ta ut sin intjänade semester, infaller under samma period direkt efter intjänandeåret.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild medarbetare eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och semesteråret ska sammanfalla, eller om annat semester- och intjänandeår.

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

Anmärkning

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

5:1 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg med 0,8 % av månadslönen per semesterdag (för intermittent deltidsarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 5:4). Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

När anställningen upphör utbetalas resterande tillägg tillsammans med slutlönen.

För **rörlig lön** (se 2:1) utges semesterlön med 0,5 % av det utbetalda beloppet gånger antalet semesterdagar (även obetalda). Sådan semesterlön utbetalas senast en månad efter intjänandeårets utgång. Semesterlönegrundande beloppberäknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Övertids- mertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

Vid sammanfallande intjänade- och semesterår gäller att om sådana rörliga lönedelar utgör en stor del av inkomsten ska ett á contobelopp som motsvaranden beräknade semesterlönen utbetalas i samband med semestern och avräkning ske vid ovan nämnda tidpunkt.

5:2 Avräkning vid sammanfallande intjänade- och semesterår

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

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

1. medarbetarens sjukdom eller
2. medarbetare som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som intehänför sig till medarbetaren personligen.

Anmärkning

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

5:3 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än då semestern tas ut ska månadslönen vid semestern proportioneras med hänsyn till detta. Detta gäller även vid uttag av sparade semesterdagar.

5:4 Semester för nyanställda m.fl.

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

Om anställningen upphör inom fem år görs avdrag på inestående lön och/eller semesterersättning som för tjänstledighet räknat på den lön som gällde vid ledigheten.

Avdrag ska ej ske om anställningen upphör på grund av arbetsbrist, sjukdom eller hävs av medarbetaren enligt 4 § lagen om anställningsskydd.

Om medarbetaren fått ut mer semester än som tjänats in och överenskommelse enligt ovan inte träffats, gäller 29a § semesterlagen.

5:5 Semester för intermittent deltidсанställd

För den som arbetar endast vissa av veckans dagar beräknas antalet nettodagar som genomsnittligt antal veckoarbetsdagar x antal semesterdagar/5 avrundat uppåt till hel dag.

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

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

5:6 Sparad semester

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

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

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

5:7 Outtagen semester

Outtagen semester som finns kvar när anställningen upphör ersätts med 5,4 % av den aktuella månadslönen per semesterdag.

6 Sjukdom

Medarbetaren har under de första 14 dagarna av en sjukperiod en lagstadgad rätt till sjuklön från arbetsgivaren. För sjukfrånvaro som pågår längre tid än 14 kalenderdagar betalas sjukpenning från försäkringskassan fr.o.m. dag 15 enligt lagen om allmän försäkring. För dag 15-90/45 tillkommer i normalfallet kompletterande ersättning från arbetsgivaren enligt detta avtal. Efter dag 90/45 i sjukdomsperioden utges ingen sjuklön. (Efter dag 90 utges normalt ersättning enligt ITP-planen.)

6:1 Begreppen månadslön och veckoarbetstid

Med månadslön i denna paragraf avses

- ♦ fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad
- ♦ den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. 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.

Anmärkning:

Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i

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

6:2 Sjuklönetidens längd

Om medarbetare enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön fr.o.m.15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren utge sådan till honom/henne.

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

Grupp 1: Medarbetare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller har kommit direkt från en anställning i vilken han/hon har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Grupp 2: Övriga medarbetare.

Sjuklön som från 15:e dagen utges dock för högst 105 dagar per 12-månadersperiod.

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

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

6:3 Anmälan

Den som blir sjuk eller smittbärare ska underrätta arbetsgivaren snarast möjligt, eller om laga förfall hindrar anmälan, så snart hindret upphört. Sjuklön utges endast för dagar då anmälan gjorts enligt ovan. Arbetsgivaren ska snarast underrättas om när medarbetaren kan återgå i arbete.

6:4 Sjukförsäkrans och läkarintyg

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

sjukdomstidens längd. Från åttonde sjukdagen ska läkarintyg alltid lämnas.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att medarbetaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare och står då för kostnaden.

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

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

6:5 Sjuklönens storlek

Den sjuklön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan:

6:5:1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod.

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

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

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

Anmärkning:

Av 6:5:3 framgå 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.

6:5:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

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

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

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

12

Exempel 2022:

Prisbasbeloppet år 2022 är 48 300 kr

Lönegränsen blir därför

$$\frac{10 \times 48\,300}{12}$$

$$= 40\,250 \text{ kr}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdraget görs med

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

För medarbetare med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

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

6:5:3 Återinsjuknande

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

6:5:4 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 medarbetaren fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt 6:5:1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 6:5:3 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

6:5:5 Sjuklön utan beaktande av karens

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

6:5:6 När lönen ändras

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

6:5:7 Högsta sjukavdrag per dag

Avdraget får inte överstiga en dagslön (fast kontant månadslön x 12/365) per sjukdag. Med fast kontant månadslön avses här fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg.

6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

- ♦ Den som vid anställningens början uppnått 68 år t o m den 31 december 2022 och 69 år fr o m den 1 januari 2023 kan komma överens om att rättentill sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden.
- ♦ Den som vid anställningens början inte talat om att han lider av en viss sjukdom har inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e dagen om frånvaron beror på denna sjukdom.
- ♦ Om medarbetaren får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.
- ♦ Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjuk-

försäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklöneni motsvarande mån.

- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvållad ska arbetsgivaren betala sjuklön fr.o.m. 15:e dagen endast om arbetsgivaren särskilt åtagit sig detta.

7 Föräldralön samt tillfällig vård av barn

7:1 Föräldralön

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

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med hel föräldrapenning utbetalas en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt nedan. Avdraget baseras på 10 prisbasbelopp.

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

Ersättning utges för två sådana trettiodagarsperioder. För den som har tre årsoavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Antal trettiodagarsperioder av föräldralön enligt nedan tabell:

Anställningstid vid företaget	1 år	3 år
Antal trettiodagarsperioder av föräldralön	2	6

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

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska

ersättning enligt ovan reduceras i motsvarande mån.

Den föräldralön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan. Med basbelopp avses prisbasbelopp.

Avdras/dag	
Månadslön om högst $10 \times \text{basbeloppet}/12$	$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Månadslön över $10 \times \text{basbeloppet}/12$	$90\% \times \frac{10 \times \text{basbeloppet}}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Ersättning utges ej på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

7:2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön
 $((\text{fast kontant månadslön} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden}))$
för varje frånvarotimme

8 Permission och tjänstledighet

- Permission är ledighet utan löneavdrag och beviljas av arbetsgivaren. Medarbetare har rätt till permission vid hastigt påkommande sjukdom i familjen samt i samband med nära anhörigs död.
- Tjänstledighet är ledighet med löneavdrag och utges efter överenskommelse eller enligt lag.
- Efter överenskommelse kan medarbetare få rätt till tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare, i rehabiliterande syfte.

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

Avdraget är:

- vid tjänstledighet del av dag avdras per timme månadslönen (uppräknad till heltidslön) delad med 175

- ♦ vid tjänstledighet högst 5 arbetsdagar avdras per arbetsdag 1/21 av månadslönen

Anmärkning 1

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) görs avdrag per timme enligt ovan

- ♦ vid längre tjänstledighet avdras per kalenderdag (även arbetsfri) en dagslön (månadslönen x 12/365).

Anmärkning 2

Omfattar tjänstledigheten en hel kalendermånad ska avdraget motsvara lönen för hela den tiden.

9 Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med Bilaga 3 och Bilaga 4 gäller regler om ”Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag” och ”Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte”.

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den

1 november 2020 t o m 31 mars 2023.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 november 2020 — 31 mars 2023.

Bilaga 1 Turordning vid personalinskränkning

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

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

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna från 25 - 27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordningen vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla. Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycke liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandling av frågorna som berörs i dettamoment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevanta faktaunderlag.

Anmärkningar 1

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

2. *Parterna noterar att berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av de anställda utsedda representanter beträffande omställningsavtalet och frågor om personalinskränkning enligt dethär avtalet gentemot arbetsgivaren företräds av ett gemensamt organ, PTK-L, som är den i dessa avtal och LAS omnämnda "lokala tjänstemannaparten".*
3. *Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L kan arbetsgivaren träffaöverenskommelse med varje organisation för sig.*

Anmärkning 2

Parterna har tagit fram en partsgemensam vägledning, vilken inte utgör avtalstext, för turordning vid arbetsbrist, "Vägen framåt, Steg för steg, enpartsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist".

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

§ 1

Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga medarbetare 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 medarbetare som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

§ 2

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

Anmärkning 1

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

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

§ 3

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

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

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningsutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärkemed motsvarande nivå.

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

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

§ 4

Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om medarbetarna vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Medarbetarens 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 medarbetarna vid företaget får välja att avstå kan den medarbetare som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd medarbetare vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Medarbetare 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.
- Medarbetare 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.
- Medarbetare 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 medarbetaren att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd medarbetare 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 medarbetaren att välja att avstå avsättning

till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Anmärkning 3

När medarbetare 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 medarbetare som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15mars - 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Medarbetarens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

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

Arbetsgivaren ska dokumentera att medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetarna 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 medarbetarna 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 medarbetarens 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

Medarbetare 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 medarbetaren och arbetsgivaren.

§ 6

Medarbetare 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 medarbetare 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 medarbetaren.

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

§ 7

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

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.

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

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

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

Företaget kan välja att för samtliga medarbetare 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 medarbetarna 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 medarbetaren fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren uppnår 65 års ålder.

§ 9

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

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP2

§ 10

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

§ 11

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

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

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

Gemensam information

§ 16

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

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Medarbetare 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.

Medarbetare 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 medarbetaren överens om att medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetares 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 medarbetare som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån medarbetarens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphördock om medarbetaren tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge medarbetaren inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för medarbetare 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.

Avtal om lokal lönebildning i företagen föravtalsområde IT mellan IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Unionen

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen – avtalsområde IT.

§ 2 Principer för lönebildning och lönesättning

1.1 Övergripande principer

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Dettaställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning avresultat sker.

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

1.2 Principer för den individuella lönesättningen

- ♦ Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.
- ♦ Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- ♦ Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.
- ♦ Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.
- ♦ Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.
- ♦ Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning (eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran) sex månader innan lönerevision eller senare, och de uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

1.3 Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

1.4 Lönerevisionens omfattning

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

I det fall de lokala parterna inte överenskommit om på vilken nivå revisionens ska ske, enligt § 3a steg 1, gäller följande. Lönerevisionen omfattar företaget i sin helhet om det inom det aktuella företaget finns en sådan tidigare praxis i samband med lönerevision. Saknas sådan tidigare praxis omfattar lönerevisionen ett arbetsställe/klubb.

1.5 Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

1.6 Lokal facklig organisation saknas

I företag som saknar lokal Unionenklubb sker löneutveckling för medarbetare i första hand genom samråd mellan chef och medarbetare. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild medarbetare i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal Unionenklubb. Se § 3b.

Anmärkning

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 4 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

1.7 Lönesättningskriterier

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat ska den individuella lönen och löneutvecklingen främst grundas på:

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

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andraskompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även

avse utveckling av personliga färdigheter.

1.8 Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att allamedverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

En medlem som inte når upp till uppsatta mål kan få utebliven löneökning eller en löneökning som klart understiger motsvarande yrkeskategorier på företaget. Detsamma gäller för medarbetare som fått enklare arbetsuppgifter (tex tidigare chef).

1.8.1 Åtgärdsplan

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

För dessa medlemmar ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och avstämningar. Planen kan innehålla delmål och om arbetsgivare och medlemmen är överens kan löneökning ske vid uppfyllande av delmål. Åtgärdsplanen upprättas gemensamt av chef och medlem. Arbetsgivaren redovisar och diskuterar åtgärdsplanen med lokal facklig organisation, om parterna inte kommer överens om annat. Åtgärder i planen ska syfta till att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur och när uppföljningen ska ske. Utvärderingen görs av chef och medarbetaren. Om medlem så begär kan även facklig representant delta.

Slutlig utvärdering av åtgärdsplanen görs i anslutning till men före nästkommande års lönerevision. Har arbetsgivare och medarbetare inte kommit överens om löneökning vid uppfyllande av åtgärdsplan så görs en bedömning vid nästa lönerevision, först utifrån resultatet av åtgärdsplanen och därefter en bedömning av arbetsprestationen i övrigt enligt avtalets principer.

Åtgärdsplanen ska skriftligen dokumenteras. Se bifogat exempel på hur åtgärdsplanen kan utformas.

För att åtgärdsplanen ska kunna upprättas två år i rad krävs en överenskommelse mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

§ 3 a Löneprocessen vid företag med lokal Unionenklubb

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att kommaöverens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid genomför parterna löneprocessen i följande steg:

Steg 1 - Inledande möte

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

- ♦ en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- ♦ en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Unionen-klubben
- ♦ en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- ♦ en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- ♦ diskuterar lönesättningskriterier enligt med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- ♦ kommer överens om formerna för den lokala processen
- ♦ kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet. Nås ej överenskommelse, se § 2 punkt 2.4.
- ♦ upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella

lönesamtalen

- ♦ kommer överens om hur lönerevisionen för långtidssjukskrivna och föräldralediga skyndsamt ska hanteras. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår föregående mening.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Steg 2 - Information

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

Parterna lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet

[Chef + medarbetare]

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren.

Lönesamtalet bör innehålla:

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

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

Steg 4 - Förhandling

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionen-klubben förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar delokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella

lönerna.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Steg 5 - Information om resultat av löneförhandling *[Chef + medarbetare]*

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Steg 6 - Utvärdering *[Arbetsgivare + lokal facklig part]*

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

- ♦ löneprocessen
- ♦ lönesamtal
- ♦ förhandlingsklimat

Utvärdering ska ske i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 3 b Löneprocessen vid företag utan lokal Unionenklubb

Löneutvecklingen för medarbetare sker i första hand genom samråd mellan chef och medarbetare. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild medarbetare i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal Unionenklubb.

Om medarbetare och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen, se § 4b Löneökning.

Anmärkning 1

För det fall Unionens regionkontor lämnat besked om att man avser agera lokal part hanteras löneprocessen enligt §§ 3a och 4a. Detta avser ej situationen som beskrivs i § 4b Löneökning.

Anmärkning 2

Parterna noterar att nedanstående löneprocess beskriven i steg 1-4 endast

utgörrekommendationer för hur löneavtalets principer kan uppfyllas, när det saknas lokal Unionenklubb. Det betyder att företag kan genomföra löneprocessen på annat sätt.

Steg 1 – Information till medarbetarna

[Företaget]

Parterna rekommenderar att företaget inleder löneprocessen med medarbetarmöte eller motsvarande, på det vis som bäst passar företagets förutsättningar. Mötets syfte bör vara att uppnå förståelse för löneprocessen och dess utfall. I samband med ett sådant möte eller motsvarande kan företaget redovisa sina övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar inför lönerevisionen.

Steg 2 - Information till lönesättande chefer

[Företaget]

Företaget informerar lönesättande chefer om hur lönearbetet ska gå till.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet

[Chef+medarbetar]

e/ Lönesamtalet bör innehålla:

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

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

Steg 4 - Information om individuell löneutveckling

[Chef+medarbetare]

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

§ 4 a Förhandlingsordning där lokal Unionenklubb finns

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Anmärkning:

Lokala parter förutsätts träffa lokal överenskommelse om löneökningens nivå. En sådan överenskommelse kan innebära högre eller lägre löneökningar än vad som anges under "Löneökning" nedan.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas skall förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Anmärkning:

För år 2020 är lönerevisionstidpunkten 1 november, om inte annat överenskommes.

Löneökning.

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 2020-11-01 med 2,9 % respektive 2022-04-01 med 1,8 %.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

Lägstlöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 19.117 kronor den 1 november 2020 respektive 19.461 kronor den 1 april 2022.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 november 2020 uppgå till lägst 20.671 kronor respektive 21.043 kronor den 1 april 2022.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 6 månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

§ 4 b Förhandlingsordning där lokal Unionenklubb saknas

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Anmärkning

För år 2020 är lönerevisionstidpunkten 1 november, om inte annat överenskommes.

Löneökning

Om medarbetare och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan medarbetaren utan lokal klubb kontakta sin fackliga organisationsom kan begära förhandling. Begäran om förhandling ska i så fall göras senast 14 dagar efter att medarbetaren fått förslag till ny lön.

Lägstlöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 19.117 kronor den 1 november 2020 respektive 19.461 kronor den 1 april 2022.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 november 2020 uppgå till lägst 20.671 kronor respektive 21.043 kronor den 1 april 2022.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 6 månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

§ 5 Giltighetstid

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

IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen

Unionen

Exempel på åtgärdsplan

Bakgrundsinformation	
Namn:	
Anst nr/ Personnummer	
Roll	Nuvarande lön
Chef	
Organisatorisk placering	

Motivering

Åtgärdsplan för en framtida positiv löneutveckling				
	Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt	Avstämt

Datum för uppföljningsmöten

Anteckningar från uppföljningsmöten

Underskrift		
Medarbetare	Chef	Datum
Namnförtydligande	Namnförtydligande	