

6901 IT-avtalet TechSverige

2025-04-01 – 2027-03-31

Allmänna anställningsvillkor

Uppdaterad 2025-04-24

unionen

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

Övriga avtal på avtalsområdet

Pensionsavtal ITP och ITPG (30 september 1976)

Den 1 juli 2007 trädde en ny ITP-plan i kraft. Mer information om den nya ITP-planen finns på Avtalats hemsida www.avtalat.se

Tjänstegrupplivförsäkring TGL (19 februari 1976)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Överenskommelse om förslagsverksamhet (SAF, LO och PTK 9 september 1985)

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (Svenskt näringsliv och PTK 22 juni 2022)

Avtal om social trygghet för tjänsteman vid utlandstjänstgöring, Bestämmelser i försäkringsvillkor för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring och Nämnden SAF-PTK för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring (SAF och PTK 26 juni 1985)

Beredskapsavtal SAF-LO/PTK 20 april 1989 (ansluter till arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen). Avtalet tillämpas exempelvis vid krig eller krigsfara.

Uppgörelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering (SAF-LO/PTK)

Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister (Svenskt näringsliv och PTK 1 december 2015)

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar (Svenskt näringsliv och PTK 1 december 2015)

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal (Svenskt näringsliv och PTK 1 december 2015)

Avtal om korttidsarbete med statligt stöd (24 augusti 2021)

Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation (17 mars 2025)

Avtal om arbete i Etableringsjobb (11 december 2023)

Avtal om villkor för SAO-jobb (17 december 2025)

Kommentarer till avtal om allmänna anställningsvillkor mellan Unionen och TechSverige

IT-avtalets nuvarande utformning är resultatet av ett partsgemensamt arbete, mellan Almega – Sif/CF/Arkitektförbundet, som inleddes 1995. Uppdraget, som bestod i att modernisera och förenkla avtalstexten, slutfördes 1998. IT-avtalet har sin förlaga i det s.k. industri- och dataföretagsavtalet.

I samband med att det förenklade avtalet träffades 1998, var parterna överens om att vid eventuella tolkningstvister, ska partsavsikten grundas på industri- och datorföretagsavtalet. I de fall man gjort avsiktliga förändringar, var man överens om att dessa i så fall särskilt ska framgå av förhandlingsprotokollet. Förhandlarna som tog fram det förenklade avtalet var Gösta Eberstein, STD och Hans Eriksson, Sif.

Avtal om allmänna anställningsvillkor

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till TechSverige, 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 och Akavia 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 tillämpar kortare 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, anställnings upphörande 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.

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.

3:1:1 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.

3:1:2 Uppsägningstid från medarbetaren

Medarbetarens anställningstid och uppsägningstid i månader.

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

3:1:3 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.

3:1:4 Medarbetare som fyllt 69 år

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

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

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

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

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

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 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 säsongsarbete.

Anmärkning 3

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

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

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 herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

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

3:3:2 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 provotiden 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 uppsägning på grund av arbetsbrist.

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

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 lämpligt skydd. 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 som medarbetaren 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, 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 nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Anmärkning 2

TechSverige inom Almega, avtalsområde IT, Unionen, Akavia 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 under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Lokal överenskommelse kan träffas om när och hur avvikelse får göras, samt på vilket sätt kompensation 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 medarbetaren ges 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 objektiva skäl 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 kompensation 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, bör 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.

Anmärkning 1

TechSveriges och Unionens uppfattning är att det i IT-branschen är relativt vanligt förekommande med arbetsuppgifter som är undantagna reglerna om krav på nattvila mellan 00-05 enligt ovan.

Anmärkning 2

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att förlägga nattvilan till annan tidpunkt än 00-05 missbrukas kan den fackliga organisationen, efter lokal och central förhandling i saken, återkalla möjligheten för arbetsgivaren att förlägga nattvilan till annan tidpunkt än 00-05. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats.

4:1:3 Veckovila

Medarbetare ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period 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 kompensation 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 noga som 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 arbetstiden viss 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.

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 övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten.

Anmärkning

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

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
Ersättning i pengar: <u>månadslönen</u> 94	<u>månadslönen</u> 72
Ersättning i ledighet: 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 kompensation för minst tre timmar om uppehållet inte enbart är ett måltidsuppehåll. I sådana fall ska arbetsgivaren ersätta de reskostnader som uppstår, även för dem som enligt 4:2:6 inte har rätt till särskild övertidsersättning.

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

Utgår ur avtalet 2025-04-01.

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 överenskommit. 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 arbetstidsmått.

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 överenskommelse träffas 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 sovplats på 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	$\frac{\text{månadslönen}}{400}$
från kl. 07 lördag till kl. 24 söndag	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
från kl. 07 Trettondagen, Kristi Himmelfärdsdag, 1 maj och Alla helgons dag och Nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter varje helg	$\frac{\text{månadslönen}}{300}$
från kl. 18 på Skärtorsdagen samt från kl. 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter varje helg	$\frac{\text{månadslönen}}{150}$

Anmärkning

Månadslönen i förekommande fall uppräknad till heltidslön.

4:5 Beredskap

Med beredskap avses tid då medarbetaren inte har arbetsskyldighet men måste vara 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 skäliga 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	månadslön 1750	månadslön 1400	månadslön 1650
Fredag kl. 18.00 - Lördag kl. 07.00, samt från kl. 18.00 dagen före till kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	månadslön 1100	månadslön 900	månadslön 1050
Lördag kl. 07.00 – Söndag kl. 24.00 samt från kl. 07.00 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl. 00.00 första vardagen efter respektive Helg	månadslön 750	månadslön 600	månadslön 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	månadslön 450	månadslön 350	månadslön 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 som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 4:5:5 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 arbetad tid 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 överenskommits. 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 härför 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 övertid enligt 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.

4:9 Avtalad ledighet

Se bilaga 5.

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

Anmärkning

Parterna upplyser om att medarbetare, i enlighet med 30 b § semesterlagen, i vissa fall kan begära att 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 intermittert deltidsarbete 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 belopp beräknas med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

Övertids- 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 motsvarar den 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 inte hänför 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 intermittert deltidsanställd

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 ta ut 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 Sjukförsäkran och läkarintyg

Medarbetare ska lämna sjukförsäkran som anger tid och omfattning av frånvaron till arbetsgivaren. Arbetsgivaren eller försäkringskassan kan begära att medarbetaren lämnar läkarintyg som visar graden av arbetsförmåga 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 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

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

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

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet år 2025 är 58 800 kr

Lönegränsen blir därför

$$\frac{10 \times 58800}{12} = 49000 \text{ kr}$$

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

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

Anmärkning:

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022 (jämför tidigare regel om 8 prisbasbelopp).

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 69 år kan komma överens om att rätten till 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 skadevällande 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 Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.
- Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare, i samband med egen rörelse eller är självförvårdad 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.

Ersättning utges för två sådana trettiodagarsperioder. För den som har tre års oavbruten 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

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 belopp enligt ovan.

Den föräldralön arbetsgivaren ska betala beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Med månadslön i denna paragraf avses samma begrepp som i 6:1 Begreppen månadslön och veckoarbetstid.

Med basbelopp avses prisbasbelopp.

Avdras/dag	
Månadslön om högst 10 x basbeloppet/12	$90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
Månadslön över 10 x 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.

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

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

7:2 Tillfällig vård av barn

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning dras en timlön

((fast kontant månadslön $\times$ 12)

/ (52 $\times$ 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 april 2025 t o m 31 mars 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 - 31 mars 2027.

NYTT

NYTT

6901 Bilaga 1 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Bilaga 1

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i Bilaga 1, §§ 1 och 2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i Bilaga 1, §§ 1 och 2.

§ 1

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Anmärkningar (utgör inte en del av Huvudavtalet)

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

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

§ 2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde. Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

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

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

6901 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Bilaga 3 och 4

Generella regler

§ 1

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

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

§ 2

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

Anmärkning 1

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

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

§ 3

Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut med:

Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %

Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %

Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

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

Kostnader för premiebefrielseförsäkring 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. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

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

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

Anmärkning 4

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att 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 tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

§ 5

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

§ 6

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

§ 7

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i

Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

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

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

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

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

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

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna 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 tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 66 års ålder.

§ 9

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

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

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

§ 10

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

§ 11

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

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

Anmärkning

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

§ 12

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

Utbetalningsregler

§ 13

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

§ 14

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

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15

För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställda 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 tjänstemän som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

§ 16

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

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

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

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

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

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

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

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

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

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

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

6901 Bilaga 5 Avtalad ledighet

Denna bestämmelse tillämpas på avtalad ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

1.

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. I dessa överläggningar behandlas förläggning av arbetstidsförkortning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål. Överläggningen omfattar arbetstidsförkortning motsvarande en (1) dag per kalenderår alternativt det antal timmar som en arbetsdag normalt motsvarar vid företaget.

|
NYTT
|

2.

Om inte lokal överenskommelse om arbetstidsförkortningens förläggning träffas ska arbetsgivaren tillämpa följande bestämmelse.

NYTT

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en (1) dag eller två (2) halvdagar. Vid förläggning av arbetstidsförkortning till två (2) halvdagar ska dessa förläggas i anslutning till veckoslut eller helgdagar. Medarbetare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

|
NYTT
|

Förläggningen ska gälla för samtliga medarbetare inom arbetsgruppen.

NYTT

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta medarbetare om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren senast en månad före ledigheten.

-
NYTT
-

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

NYTT

Om en medarbetare måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag, i anslutning till veckoslut eller helgdag.

NYTT

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag ges ingen annan ledig dag.

NYTT

3.

En arbetsgivare kan utan lokal överläggning välja att införa arbetstidsförkortning enligt punkt 2.

NYTT

6901 Avtal om kompetensutveckling i företagen

Förutsättningar

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda medarbetare. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Ett fortlöpande kompetensutvecklingsarbete ökar företagets anpassningsförmåga och ger förbättrad konkurrenskraft samtidigt som förutsättningarna för medarbetarnas trygghet i anställningen ökar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla medarbetare ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda medarbetare har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

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

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av medarbetare, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde medarbetaren att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningssigare för den enskilde medarbetarens engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen sker regelbundet och målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för medarbetarna och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för och innehållet i dialogen med medarbetarna, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas i enlighet med avtal om Samverkan och utveckling.

Lönebildningen

Enskilda medarbetares kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.

6901 Avtal om samverkan och utveckling

Avtal om samverkan och utveckling

(Avtalsområde IT)

Avtalet gäller för företag anslutna till TechSverige inom Almega, avtalsområde IT.

Sveriges Ingenjörer och Akavia uppträder som en part lokalt och centralt.

1. Allmänt

Parternas målsättning med avtalet är att det ska främja utvecklingen och effektiviseringen av företagen jämsides med skapandet av stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö.

Avtalet ska tjäna som vägledning för utveckling av formerna för lokalt medbestämmande och samverkan mellan företaget och de anställda och de fackliga organisationerna inom de områden avtalet behandlar. Det ankommer på de lokala parterna att, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget och i samverkan, träffa överenskommelse om den praktiska tillämpningen.

En medarbetare kan i enlighet med förtroendemannalagen åta sig fackliga uppdrag på olika nivåer såväl på företaget som på förbunds nivå.

Parterna har ett gemensamt intresse av att verksamheten i företaget ständigt förbättras i samklang med teknisk och affärsmässig utveckling i omvärlden. Detta ställer krav på arbetsorganisationens utveckling för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda ska därvid eftersträvas. Detta avtal avser stödja företagets arbete med det egna effektiviseringsarbetet i en sådan positiv riktning.

Avtalet behandlar primärt samverkansområdena

- verksamhetsutveckling och organisation
- ekonomi och andra resursfrågor
- kompetensutveckling
- arbetsmiljö
- jämställdhet och mångfald
- arbetstid

Avtalet tar sin utgångspunkt i innehållet i medbestämmandelagen, förtroendemannalagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagarna och arbetsmiljölagen. Avtalet inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt dessa lagar. Genom lokalt avtal kan dock avsteg göras från dem i den utsträckning respektive lag tillåter det. Lokalt avtal som träffas med stöd av detta avtal löper med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förhandling enligt 11-14 §§ medbestämmandelagen ska ske före beslut om uppsägning p g a arbetsbrist och i övrigt om part särskilt begär det.

2. Medbestämmande och samverkan

Medbestämmande och samverkan syftar till att ge de fackliga organisationerna insyn i och inflytande över företagets ekonomiska och affärsmässiga situation på kort och lång sikt samt planerings-, budget- och uppföljningsarbetet i företaget. Hit hör frågor såsom företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrenslägen och produktions-/tjänsteutveckling. De fackliga företrädarna ges härigenom möjlighet att med företaget på ett tidigt stadium medverka i och påverka företagets utveckling och härigenom de anställdas trygghet och utveckling i arbetet. Fackligt arbete ska ses som en tillgång för företaget/koncernen.

Formerna för medbestämmande och samverkan överenskomms, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget, mellan berörda parter inom företaget. Inriktningen bör härvid vara

- koncentration till de för företaget och därmed även för de anställda övergripande och viktiga frågorna om företagets nuläge och utveckling
- ett utövande i former som är rationella och som vid behov medger en snabb hantering
- en knytning så nära företagets linjefunktion och beslutsnivåer som möjligt för att på ett naturligt sätt integreras i den ordinarie verksamheten
- att medbestämmande och samverkan i de frågor som behandlas i detta avtal sker på samma sätt.

Det är betydelsefullt att uppkommande frågor behandlas så nära dem som berörs av besluten som möjligt. Detta förutsätter en ordning med decentralisering av beslut och befogenheter hos såväl företag som de fackliga organisationerna.

Parterna är överens om att inflytande över det egna arbetet är grundläggande för att de anställda ska känna delaktighet och engagemang i den egna verksamheten. För att nå detta ska så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs. Den enskilde arbetstagaren ska tillsammans med sina arbetskamrater kunna påverka mål, utveckling och uppföljning av sitt eget och den egna arbetsplatsens arbete.

Det är angeläget att inte bara företagets företrädare utan även de anställdas företrädare i de fackliga förtroendemännen har de befogenheter och kunskaper som är erforderliga för en god hantering av frågorna utifrån de förutsättningar som gäller på varje nivå. Företaget medverkar till utbildning.

Det är viktigt att samverkan enligt avtalet sker med fackliga representanter anställda i företaget. I företag där lokal facklig organisation saknas, åtar sig arbetstagarparterna i detta avtal att verka för att kontaktombud (motsv.) utses med befogenhet att hantera samverkansfrågorna – eller en preciserad del av dem. Företaget medverkar till att skapa förutsättningar för ett lokalt fackligt arbete, bl.a. genom att tid avsätts för utbildning och att det fackliga arbetet i övrigt underlättas.

För att säkerställa en välfungerande samverkan åtar sig parterna att verka för ett konstruktivt och respektfullt förhandlingsklimat där dialog präglas av saklighet och lösningsorientering. En god samverkan förutsätter att både arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare tar ansvar för en respektfull kommunikation och en professionell hantering av samverkansfrågorna. Parterna ska sträva efter en samarbetskultur där förtroende byggs genom en kontinuerlig och konstruktiv dialog samt en vilja att förstå varandras perspektiv.

Ansvarsfull hantering av känslig information

Parterna är överens om att information som delas i förhandlingar och samverkansprocesser ska hanteras med omsorg såväl medan de pågår som efter att de avslutats.

I samverkan och förhandlingar kan det förekomma uppgifter som någon av parterna uppfattar som känsliga. För att upprätthålla förtroendet samt skydda företagets och de anställdas intressen är det viktigt att parterna samråder om hantering av sådana känsliga uppgifter, så som att tydliggöra vem som informerar om vad, när och i vilken ordning.

Anmärkning

Ovanstående inskränker inte vad som gäller för förhandling om tystnadsplikt enligt MBL.

3. Förutsättningar lokalt fackligt arbete

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag.

- Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.
- Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.
- Deltidsfackliga ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget. Parterna ser positivt på deltid fackliga uppdrag. Det är, i samband med att någon innehar ett fackligt uppdrag, viktigt att närmsta chef, medarbetare i samma enhet m. fl. får kännedom om vad det innebär att vara fackligt förtroendevald. Detta innefattar det fackliga uppdragets omfattning, hur uppdraget kan kombineras med det ordinarie arbetet, företagets rutiner för ansökan om ledighet m.m. Det är lämpligt att chef och medarbetare kontinuerligt har en dialog om dessa delar.
- Det är viktigt att löneutvecklingen för förtroendevalda inte blir lidande på grund av att de inte har samma möjligheter som övriga att satsa på sin yrkeskarriär.

Inledning av det fackliga uppdraget

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbetet.

Under pågående uppdrag

Det är angeläget att företaget och facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen, och vid behov även alternativa karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

Efter avslutat fackligt uppdrag

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till tidigare yrkesroll eller alternativa karriärvägar inom företaget. Utifrån detta upprättas en handlingsplan med utvecklingsåtgärder i relation till uppdragets längd och omfattning.

4. Koncerner och företag med flera driftsenheter

I fråga om koncerner och företag med flera driftsenheter iakttages vad avser verksamhet inom Sverige:

- a) Om mer än en lokal facklig organisation för samma förbund finns inom företaget och/eller koncernen – på samma ort eller skilda orter – bör överenskommelse träffas lokalt på begäran av part om att samverkansfrågor och andra partsfrågor i vissa fall ska kunna hanteras av ett organ som företräder de olika fackliga lokala organisationerna. Part i detta avtal åtar sig vid behov verka för sådan överenskommelse, när detta framstår som praktiskt och rationellt.
- b) Om något förbund saknar lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet och där kontaktombud eller klubb ej kunnat bildas, åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda i såväl samverkansfrågor som i andra frågor som ska hanteras mellan parterna.
- c) Fackliga representanter anställda inom koncerner eller – betingat av lösningar som avses i a) och eller b) ovan - hos företag med verksamhet på olika orter har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete. Överenskommelse bör träffas mellan koncernen/företaget och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna om formerna och kostnaderna för sådant arbete.

5. Facklig information på betald tid

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

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes lokalt. Härvid ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störning för verksamheten. Förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning (i sådant fall anses tiden inte som arbetad tid i arbetstidshänseende).

Parterna rekommenderar företag, där Unionenklubb finns, att uppta överläggningar med klubben som ger denna möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Om överenskommelse därvid ej kan träffas om formerna härför gäller att den nyanställda har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.

6. Arbetstagarkonsult

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

Berörda arbetstagarorganisationer ska gemensamt hos arbetsgivaren begära arbetstagarkonsult och vem man önskar anlita. Alternativt kan en eller flera organisationer förklara att man för egen del avstår.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult). Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej utses till konsult.

Inför beslut om arbetstagarkonsult ska parterna förhandla i fråga om uppdragets omfattning, innehåll och kostnader. Företaget svarar för skäliga kostnader för konsult. Överenskommelse ska eftersträvas

Arbetsdagarkonsult ska genom företaget erhålla biträde och information i den omfattning som erfordras för uppdraget. Om arbetsgivaren så begär ska i avtalet med konsulten intas bestämmelse om sekretess och om påföljd för brott mot sekretessen samt om förutsättningar i övrigt för tillhandahållande av utredningsunderlag.

Ovanstående bestämmelser om arbetsdagarkonsult gäller företag med minst 50 anställda, om inte de lokala parterna enas om att de ska tillämpas även för företag med färre anställda.

7. Kompetensutveckling

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. De lokala parterna ska föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förnyelse- och förändringsarbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställda och för företaget. I den lärande organisationen ges den anställda möjlighet till ett ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik- och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med medarbetaren. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

8. Arbetsmiljö

God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företaget. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Häri ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de lämpar sig för alla anställda. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadlig belastning och annan skadlig inverkan i arbetet.

Detta främjas av ett ledarskap med chefer som tar ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjlighet till påverkan.

Arbetsgivaren, som har huvudansvaret för arbetsmiljön, och de anställda samt de lokala fackliga organisationerna ska samverka i arbetet för en god arbetsmiljö. Detta gäller fysisk såväl som organisatorisk och social arbetsmiljö. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud - och skyddskommitté där sådan finns - utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att arbetsmiljön är en integrerad del i företagets verksamhet. Detta arbete genomförs på ett systematiserat sätt och kan ske bl a med hjälp av olika checklistor. I företag där system för kvalitetssäkring finns eller utvecklas kan det vara naturligt och rationellt att låta även detta

omfatta delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I arbetsmiljöarbetet är det viktigt att arbetsgivaren känner till och tillämpar gällande föreskrifter. Arbetsgivaren bör vara uppmärksam på effekterna av till exempel övertidsarbete och hög arbetsbelastning samt vid behov vidta de åtgärder som behövs för att motverka ohälsa. Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning.

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktig för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras och vid behov utbildas i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren verka för att chefer, medarbetare, arbetsmiljöombud och ledamöter i arbetsmiljökommittéer innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor planeras och följs normalt upp i förekommande arbetsmiljökommitté eller där sådan saknas i dialog mellan ledning och arbetsmiljöombud. Om det bedöms lämpligt kan utbildning anordnas gemensamt.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska ha en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Behovet av arbetsanpassning och rehabilitering bör i möjligaste mån tillgodoses i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Vid behov måste chefer ha möjlighet till stöd i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården kan utgöra en sådan stödresurs.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är ett viktigt inslag i det lokala arbetsmiljöarbetet – såväl förebyggande som i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering i olika former. Företagshälsovården ska arbeta på uppdrag av arbetsgivaren. De lokala parterna samverkar i frågor om företagshälsovårdens omfattning, inriktning och kvalitetskrav liksom om erforderliga policyfrågor.

9. Jämställdhet och mångfald

Kvinnor och män ska behandlas lika och ha lika möjligheter till arbete och utveckling. Ett medel härför är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter. Detta är av betydelse för arbetsplatsens effektivitet, bl a genom att man härigenom kan ta tillvara både kvinnors och mäns olika kunskaper och erfarenheter. De lokala parterna ska i enlighet med jämställdhetslagens intentioner bedriva ett aktivt samarbete med målsättning att eliminera löneskillnader mellan män och kvinnor som gör lika eller likvärdigt arbete.

De lokala parterna ska samverka i planering och uppföljning av företagets jämställdhetsarbete. Det är naturligt att detta sker i samband med företagets planerings- och uppföljningsprocess i övrigt. Ett aktivt jämställdhetsarbete ställer krav på en väl genomtänkt och förankrad strategi och att uppföljningsbara mål för arbetet uppställs. Arbetet har naturligen sin utgångspunkt inom den enskilda organisationsenheten/arbetsplatsen.

Det är väsentligt att ledarskapet utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

Sverige är ett mångkulturellt samhälle, vilket gör även mångfaldsfrågorna till ett naturligt ämne för samverkan mellan parterna inom företaget. Samverkan kan till exempel omfatta åtgärder för att öppna arbetsplatsen för invandrade personer.

10. Arbetstid

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i arbetstidsfrågorna både vad gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse. Det är ett faktum att lösningar som innebär att de anställda har möjlighet påverka sin egen arbetstidsförläggning har gynnsamma effekter.

11. Förhandlingsordning för medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar antingen enligt 11 eller 12 §§ medbestämmandelagen (MBL), ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

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

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

12. Tvist om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning (lokal och central tvisteförhandling). Tvist ska slutligt avgöras av en partsgrupp som skiljenämnd, varvid parterna gemensamt utser en opartisk ordförande.

Till partsgruppen utser parterna på arbetstagsidans vardera en representant och arbetsgivarsidans två representanter.

13. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2004 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

6901 Bilaga 1. Avtal om samverkan på företag

[illegible]

NYTT

NYTT
—NYTT
—

NYTT -

—

1

NYT - I

1

—

NYTT -

1

3. Samverkan när lokalt samverkansavtal inte har träffats

Vid företag som omfattas av detta avtal och där lokala förhandlingar begärts enligt punkten 2 och där ett lokalt samverkansavtal inte har träffats, gäller följande angående arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling enligt 11 § MBL.

3:1 Beslut som ska föregås av förhandling

Förhandling ska begäras hos Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers eller Akavias kansli inför följande sorts beslut:

- Nedläggning och inskränkningar av verksamhet som kan beröra någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten som kan beröra någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Ändringar av anställningsvillkoren för någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Omplacering eller omflyttning av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhandahållits av företaget.

När förhandlingsfrågan avser en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för tjänsteman som är medlem i Unionen, Sveriges Ingenjörer eller Akavia, och det inte är frågan om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet, begärs förhandling hos det förbund som tjänstemannen är medlem i.

Anmärkning 1

Vid sådana förhandlingar som ska föras enligt punkten 3:1 tillämpas medbestämmandelagen och Samverkansavtalen i tillämpliga delar.

Anmärkning 2

Om företaget tillämpar reglerna i punkten 3, gäller det även för lokal arbetstagarorganisation som valt att avstå förhandlingar enligt punkten 2.

Anmärkning 3

I fråga som särskilt angår medlem i annat SACO-förbund kan Sveriges Ingenjörer och Akavia på det andra förbundets uppdrag företräda medlemmen enligt punkten 3.1 ovan.

3:2 Information m.m.

I de frågor som inte omfattas av punkten 3:1 uppfylls arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling genom att berörda medarbetare informeras. Arbetsgivaren ska då verka för att medarbetarens synpunkter inhämtas på lämpligt sätt.

4. Konsultation, upphörande m.m.

Om lokal part anser att samverkan enligt detta avtal inte fungerar på ett tillfredsställande sätt på ett företag, kan regionala företrädare för förbundsparterna lämna stöd och rådgivning. I vissa fall kan det finnas behov av en central konsultation som innebär att de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och

syften med detta avtal, i avsikt att parterna på så sätt kan lösa den uppkomna frågan.

Anmärkning

Regionala företrädare finns vid Unionens regionala verksamhet respektive vid Sveriges Ingenjörers eller Akavias kansli.

Om facklig organisation inrättar lokal representation vid ett företag som tillämpar detta avtal upphör punkterna 2 och 3 att gälla mellan det förbundet och företaget senast tre månader efter det att företaget fått besked om detta, om inte de lokala parterna enas om annat.

Om den fackliga organisationen anser att företaget bryter mot detta avtal äger organisationen rätt att påkalla tvisteförhandling enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister.

Om den fackliga organisationen anser att företaget motverkat den fackliga organisationens ambitioner att bilda tjänstemannaklubb vid företaget, kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet enligt Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister. Löses inte tvisten kan den fackliga organisationen meddela företaget och TechSverige att företags möjlighet att tillämpa punkten 3 i detta avtal ska upphöra. Detta inträffar i så fall tre månader efter meddelandet. Det krävs då lokal överenskommelse för att bestämmelserna i detta avtal ska tillämpas på nytt.

5. Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

NYTT
NYTT
NYTT
NYTT
NYTT

6901 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

(Gäller från 2017-11-01)

Omfattning

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

Förhandlingspreskription

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

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

Anmärkning

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

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

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

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

1) inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare¹ och

2) inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

Anmärkning

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

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

Rättsligt avgörande

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

Giltighetstid

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

Anmärkning

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

6901

Förhandlingsprotokoll

2025-04-02

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2025 - 31 mars 2027 Avtalsområde IT
Parter:	TechSverige, arbetsgivarsektionen Unionen
Datum:	14, 28 januari, 3, 12, 21 februari, 6, 17, 26, 30 och 31 mars, 1 april och 2 april 2025
Närvarande för:	TechSverige Einar Humlin Lisa Eriksson Maja Khailat Holmberg Fredrik Strömberg <i>Delegation</i> Sofia Adolfsson Rebecca Allberg Lisa Eklöf Kristina Mannerfelt Kristian Randel Karin Carlsson Emma Dagne

Närvarande för:	Unionen Nicola Lewis la Hamn <i>Delegation</i> Arja Kivin Conny Knudsen Ewa Brännström Marie Strandberg Mattias Bryngelsson Peter Mühlberg Stina Hillman Thomas Andersson Tomas Rynning
Plats:	Svenskt Näringslivs lokaler, Storgatan 19, Stockholm

§ 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde IT enligt **bilaga 1**.

Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, är för perioden 6,4 procent.

Parterna är överens om att företag, som vid inträde i TechSverige, har annat löneredvisionsdatum än vad som gäller i aktuellt löneavtal bibehåller detta.

§ 2 Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt bilaga 2 Avtal om anställningsvillkor 4:9 till bifogat protokoll. För avtalad ledighet om en dag avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent den 1 april 2026.

§ 3 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.

§ 4 Parterna prolongerar Avtal om Samverkan och utveckling med ändringar enligt **bilaga 3**.

§ 5 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027.

§ 6 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 april 2025.

Från och med den 1 april 2026 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.

§ 7 Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.

§ 8 Parterna konstaterar att *Avtal om arbete i etableringsjobb* har ingåtts den 11 december 2023.

§ 9 Parterna konstaterar att *Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation* har ingåtts den 17 mars 2025.

§ 10 Parterna ska se över och utveckla nytt partsgemensamt material utifrån tidigare partsprodukter såsom vägen framåt, en bra löneprocess och en riktigt bra samverkan. Arbetet inleds under 2025 med ambitionen att vara klara senast under avtalsperioden.

§ 11 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 2 april 2025

TechSverige

Unionen

Arbetsgivarsektionen

6901 Löneavtal IT-avtalet inom TechSverige

Löneavtal för företag med lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT

Med Unionenklubb enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller, där sådan saknas, facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

Med Unionenklubb jämställs även Unionens regionkontor i de fall de lämnat besked om att man avser agera lokal part.

1 Lönebildning och lönesättning

1.1 Övergripande principer

Löneökningarna utgår ifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, lönsamhet och medarbetarnas bidrag till att nå verksamhetens mål. Det är därför viktigt att det finns definierade och kommunicerade mål för såväl verksamheten som för medarbetaren.

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

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.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Lönesättningen får inte vara godtycklig och samma värdering och tillämpning ska gälla för såväl kvinnor som män.

Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

1.2 Principer och kriterier för den individuella lönesättningen

Lönesättningsprinciper

- 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.

Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska 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, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen.

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.

2.1 Föräldralediga

Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.

2.2 Långtidssjukskrivna

Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.

2.3 Medarbetare som anställts eller redan är lönesatta i kommande lönerevisions löneläge

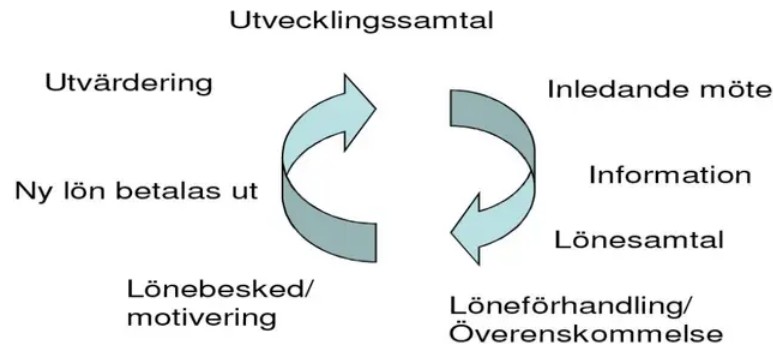
Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning eller medarbetaren genom omreglering av anställningsavtalet fått ny tjänst med högre lön, sex månader innan lönerevision eller senare, och de uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

2.4 Medarbetare som vid lönerevisionstidpunkten är tjänstlediga

Medarbetare som vid företagets lönerevisionstidpunkt är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet omfattas inte av lönerevisionen enligt detta löneavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen ses över med beaktande av lönesättningskriterierna i detta avtal.

3 Löneprocessen för företag med lokal Unionenklubb

Lönerevisionsprocessen



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

Anmärkning

Saknas Unionenklubb inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan Unionenklubb 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.

Löneprocessen genomförs i följande steg

Steg 1 - Inledande möte [Arbetsgivare + lokal Unionenklubb]

- 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 Unionenklubben
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- kommer överens om det praktiska genomförandet av den lokala löneprocessen, exempelvis upprättande av tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen.
- diskuterar lönesättningskriterier enligt med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet.

I det fall de lokala parterna inte överenskommit om på vilken företagsnivå revisionen ska ske 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.

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 Unionenklubb]

Arbetsgivaren lämnar information till chefer och medarbetare om lönerevisionens fortsatta process och vilka steg den innehåller. Unionenklubben informerar sina medlemmar om detsamma. Det är en fördel om parterna kan samverka om informationen i denna del av löneprocessen då det skapar goda förutsättningar för en så bra lönerevisionsprocess som möjligt.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet [Chef + medarbetare]

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets löneprocess.

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

Det är viktigt att medarbetaren förstår hur lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka lönen.

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.

Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar 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 (t ex tidigare chef).

Åtgärdsplan

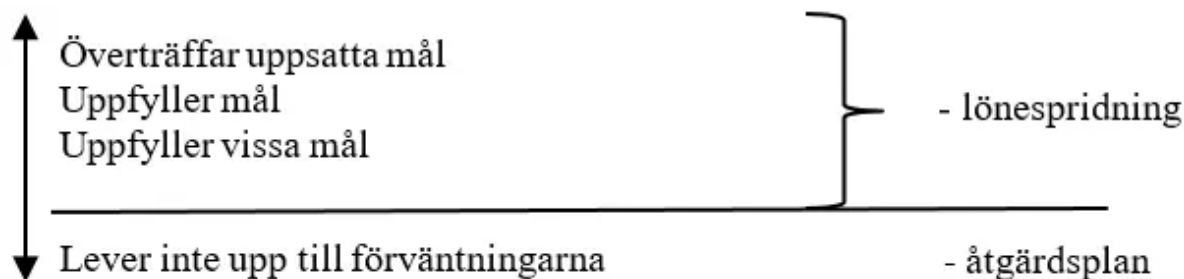
Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen för denna. För dessa medlemmar ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och avstämningar.

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. Åtgärderna 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.

Steg 4 - Förhandling [Arbetsgivare + lokal Unionenklubb]

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Unionen-klubben förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala 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 Unionenklubb]

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

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Utvärdering ska ske i syfte att förbättra löneprocessen.

4 Förhandlingsordning där lokal Unionenklubb finns

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter 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 träffa överenskommelse på nytt.

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Byte av lönerevisionstidpunkt behöver meddelas i god tid före den nya tidpunkten införs.

Byte av lönerevisionstidpunkt till en senare tidpunkt än 1 april kan ske först nästkommande lönerevisionsår. Det innebär att lönesumman ökas den 1 april och ny lön betalas ut retroaktivt vid den senare tidpunkten. Nästkommande år kan det nya revisionsdatumet tillämpas utan retroaktivitet.

Exempel

Vid byte av lönerevisionstidpunkt från den 1 april till den 1 september innebär detta en förskjutning med fem månader. Lönesumman för revisionen räknas därför om till att omfatta sjutton månader (1 april innevarande år - 1 september nästkommande år).

Ett byte av lönerevisionstidpunkt till en tidigare tidpunkt än 1 april innevarande kalenderår innebär att processen tidigareläggs. Inför att tidigarelagd lönerevisionstidpunkt ska införas anpassas löneökningssumman det innevarande revisionsåret i proportion till längden. Efter det kan det nya lönerevisionstidpunkten tillämpas.

Exempel

Byte av lönerevisionstidpunkt till den 1 januari innebär en tidigareläggning av nästkommande revision med tre månader. Lönesumman vid genomförandet av revisionen året innan räknas om till att omfatta nio månader (1 april-31 december).

Anmärkning

Byte av lönerevisionstidpunkt ska inte innebära en förbättring eller en försämring avseende löneutrymmet för Unionens medlemmar.

Löneökning

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 2025-04-01 med 3,0 % respektive 2026-04-01 med 2,5 %.

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 22 100 kronor den 1 april 2025 respektive 22 653 kronor den 1 april 2026.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2025 uppgå till lägst 23 780 kronor respektive 24 375 kronor den 1 april 2026.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 3 månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

NYTT - NYTT - NYTT - NYTT - NYTT

NYTT -

NYTT

NYTT

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 april 2025 t o m 31 mars 2027.

NYTT

TechSverige, arbetsgivarsektionen

Unionen

Bilaga 1 Exempel på åtgärdsplan

Bakgrundsinformation

Namn:	Nuvarande lön
Anst nr/ Personnummer	
Roll	
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	

Löneavtal för företag utan lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT

1 Lönebildning och lönesättning

1.1 Övergripande principer

Löneökningarna utgår ifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, lönsamhet och medarbetarnas bidrag till att nå verksamhetens mål. Det är därför viktigt att det finns definierade och kommunicerade mål för såväl verksamheten som för medarbetaren.

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.

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

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Lönesättningen får inte vara godtycklig och samma värdering och tillämpning ska gälla för såväl kvinnor som män.

Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

1.2 Principer och kriterier för den individuella lönesättningen

Lönesättningsprinciper

- 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.

Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska 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, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen.

Löneprocessen sker på företagsnivå.

2.1 Föräldralediga

Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.

2.2 Långtidssjukskrivna

Omfattas av den årliga lönerevisionen och hanteras skyndsamt. I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.

2.3 Medarbetare som anstälts eller redan är lönesatta i kommande lönerevisions

löneläge

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning eller medarbetaren genom omreglering av anställningsavtalet fått ny tjänst med högre lön, 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.

2.4 Medarbetare som vid lönerrevisionstidpunkten är tjänstlediga

Medarbetare som vid företagets lönerrevisionstidpunkt är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet omfattas inte av lönerrevisionen enligt detta löneavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen ses över med beaktande av lönesättningskriterierna i detta avtal.

3 Löneprocessen för företag utan lokal Unionenklubb

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.

Anmärkning 1

Saknas Unionenklubb inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan Unionenklubb 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.

Anmärkning 2

För det fall Unionens regionkontor lämnat besked om att man avser agera lokal part hanteras löneprocessen enligt Löneavtal för företag med lokal Unionenklubb inom avtalsområde IT. Detta avser ej situationen som beskrivs i 4. Löneökning för enskild medarbetare.

Anmärkning 3

Parterna noterar att nedanstående löneprocess beskriven i steg 1-4 endast utgör rekommendationer 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 samt informera om lönerrevisionens fortsatta process och vilka steg den innehåller. I samband med ett sådant möte eller motsvarande kan företaget redovisa sina övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar inför lönerrevisionen.

Steg 2 - Information till lönesättande chefer [Företaget]

Arbetsgivaren lämnar information till chefer om lönerrevisionens fortsatta process och vilka steg den innehåller samt 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.

Det är viktigt att medarbetaren förstår hur lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka lönen.

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.

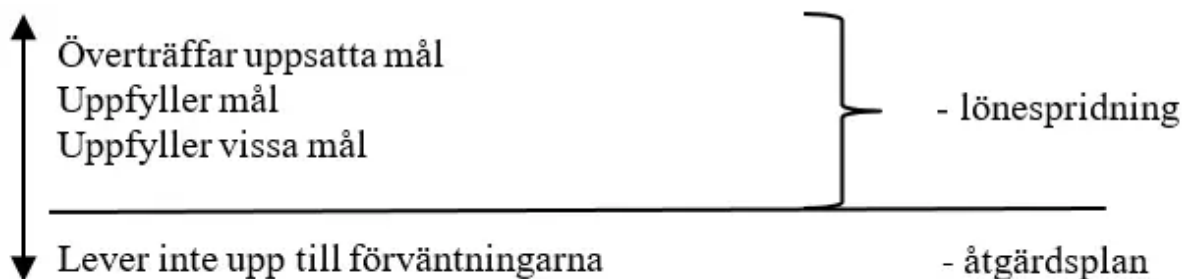
Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar 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 (t ex tidigare chef).

Åtgärdsplan

För de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och avstämningar samt skälen för denna.



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. Åtgärdsplanerna 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 med medarbetarens lokala fackliga organisation.

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

Steg 4 - Information om individuell löneutveckling [Chef + medarbetare]

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

4 Förhandlingsordning där lokal Unionenklubb saknas

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april.

Byte av lönerevisionstidpunkt behöver meddelas i god tid före den nya tidpunkten införs.

Annan lönerevisionstidpunkt kan införas om företagets löneprocess är så ordnad att lönerevisionstidpunkten stadigvarande behöver förläggas till annan tidpunkt. Under ett kalenderår då det centrala löneavtalet omförhandlas kan inte företaget slutföra lönerevisionen före det centrala avtalet är undertecknat.

Byte av lönerevisionstidpunkt till en senare tidpunkt än 1 april kan ske först nästkommande lönerevisionsår. Det innebär att lönesumman ökas den 1 april och ny lön betalas ut retroaktivt vid den senare tidpunkten. Nästkommande år kan det nya revisionsdatumet tillämpas utan retroaktivitet.

Exempel

Vid byte av lönerevisionstidpunkt från den 1 april till den 1 september innebär detta en förskjutning med fem månader. Lönesumman för revisionen räknas därför om till att omfatta sjutton månader (1 april innevarande år -1 september nästkommande år).

Ett byte av lönerevisionstidpunkt till en tidigare tidpunkt än 1 april innevarande kalenderår innebär att processen tidigareläggs. Inför att tidigarelagd lönerevisionstidpunkt ska införas anpassas löneökningssumman det innevarande revisionsåret i proportion till längden. Efter det kan det nya lönerevisionstidpunkten tillämpas.

Exempel

Byte av lönerevisionstidpunkt till den 1 januari innebär en tidigareläggning av nästkommande revision med tre månader. Lönesumman vid genomförandet av revisionen året innan räknas om till att omfatta nio månader (1 april-31 december).

Anmärkning

Byte av lönerevisionstidpunkt ska inte innebära en förbättring eller en försämring avseende löneutrymmet för Unionens medlemmar.

Löneökning för enskild medarbetare

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

NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

NYTT

- NYTT -

Löneökning

Lokal part kan begära förhandling. Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Unionen-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 2025-04-01 med 3,0 % respektive 2026-04-01 med 2,5 %.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter 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” ovan.

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 22 100 kronor den 1 april 2025 respektive 22 653 kronor den 1 april 2026.

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2025 uppgå till lägst 23 780 kronor respektive 24 375 kronor den 1 april 2026.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 3 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 april 2025 t o m 31 mars 2027.

TechSverige, arbetsgivarsektionen

Unionen

Bilaga 1 Exempel på åtgärdsplan

Bakgrundsinformation

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

-
NYTT
-

NYTT

NYTT

NYTT

Motivering

Åtgärdsplan för en framtida positiv löneutveckling

	Aktivitet	Ansvarig	Tidpunkt	Avstämt

Datum för uppföljningsmöten

Anteckningar från uppföljningsmöten

Underskrift

Medarbetare	Chef	Datum
Namnförtydligande	Namnförtydligande	