

## **Villkor vid utstationering hämtade från tjänstemannaavtal träffat mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden (bl a Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Akavia, DIK, Akademikerförbundet SSR) (gällande fr.o.m. 2020-11-01)**

### **Inledning**

Enligt 25 § lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (Utstationeringslagen) ska en arbetstagarorganisation ge in kollektivavtalsvillkor som avses i 15, 16 och 19 §§ till Arbetsmiljöverket.

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

### **Utstationering**

Om en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna kan kollektivavtal tecknas med villkor enligt 15 och 16 §§ utstationeringslagen.

Dessa villkor är lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering och minimivillkor avseende semester, arbetsmiljö, arbetstid, diskriminering och missgynnande av föräldrar enligt 6 § Utstationeringslagen. Därutöver omfattas arbetsskade- och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

Följande punkter i bilagda tjänstemannaavtal träffat mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden (bl a Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Akavia, DIK, Akademikerförbundet SSR) **utgör villkor** enligt 15 och 16 §§ utstationeringslagen;

- Arbetsskade- och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

- Allmänna villkor

- § 4 Övertidskompensation

Förutom 4.5.1 sista stycket

- § 8 Restidsersättning

- § 5 Förskjuten arbetstid

- § 6 Jourtid

- § 7 Beredskapstjänst

Förutom 7.4 första stycket tredje meningen

- § 9 Semester

Förutom 9.2 första till tredje styckena

Förutom 9.3.1

Förutom 9.3.2

Förutom 9.3.3

Förutom 9.5

Förutom 9.6.1

Förutom 9.6.2

- Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Förutom § 10

Förutom § 11 andra stycket, andra och tredje meningarna

- Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden (bl a Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Akavia, DIK, Akademikerförbundet SSR), inklusive Teknisk bilaga om beräkning av lön för ambulerandeanställda, **förutom** de delar som avses att fullgöras mellan företaget och Akademikerförbunden (bl a Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Akavia, DIK, Akademikerförbundet SSR). De delar som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, så som exempelvis reglerna om lönesamtal och individgaranti är dock tillämpliga, liksom den bestämda procentsatsen för löneökningar.

## Tillkommande villkor vid långvarig utstationering

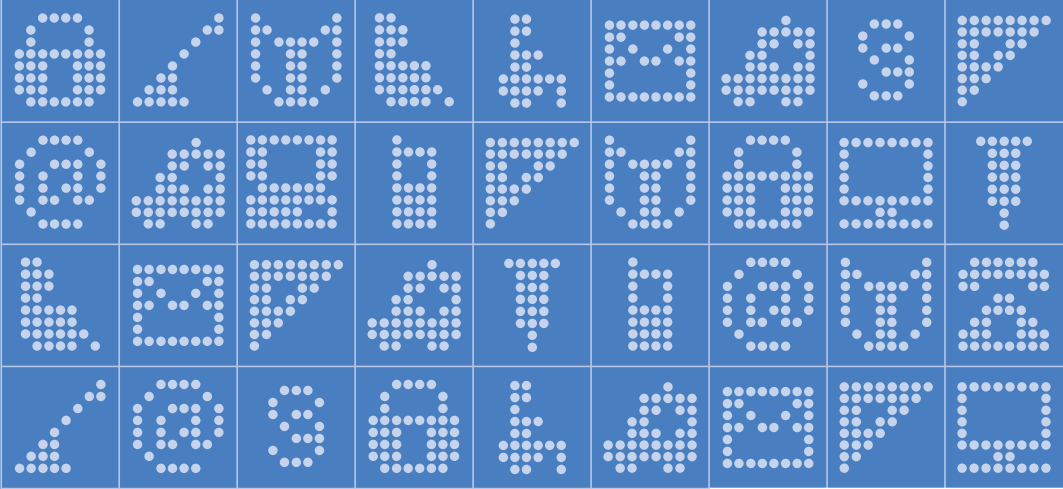
En arbetstagare har enligt 11 § utstationeringslagen varit långvarigt utstationerad om arbetstagaren har varit utstationerad mer än 12 månader, alternativt 18 månader om arbetsgivaren gjort en anmälan om förlängning av tidsgränsen enligt 12 § utstationeringslagen. Om arbetsgivaren har ersatt en utstationerad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

Vid långvarig utstationering kan kollektivavtal tecknas med villkor enligt 19 § Utstationeringslagen, avseende samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som har fastställs i kollektivavtal med undantag för förfaranden, formkrav och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal, inbegripet konkurrensklausuler, eller kompletterande tjänstepensionssystem samt arbetsskade- och livförsäkring i enlighet med gällande nationella kollektivavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

Villkor enligt 19 § Utstationeringslagen i tjänstemannaavtal träffat mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden (bl a Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Akavia, DIK, Akademikerförbundet SSR) omfattar samtliga villkor i det bifogade kollektivavtal **utom** följande villkor;

- § 1 1.5 Utlandstjänstgöring
- § 1 1.6 Utlandstjänstgöring
- § 2 Anställning
- § 9 9.5 Semester för nyanställda
- § 13 Uppsägning
- § 15 Avtalsnämnd
- Bilaga 1 Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän § 10; § 11 andra och tredje meningarna
- Bilaga 2 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag
- Bilaga 3 – Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte fjärde, femte (första meningen), sjätte styckena och Anmärkning 1, Anmärkning 2 och Anmärkning 3
- Bilaga 4 Avtal förhandlingsordning vid rättstvister
- Bilaga 5 Avtal om kompetensutveckling 3.
- Bilaga 6 Samverkan inom Bemanningsbranschen
- Arbetsmiljöavtalet
- Avtal om tjänstepension ITP – tecknas i Collectum
- Omställningsavtal Svenskt Näringsliv/PTK
- Utvecklingsavtal
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal
- Avtal om rätten till arbetstagares uppfinningar

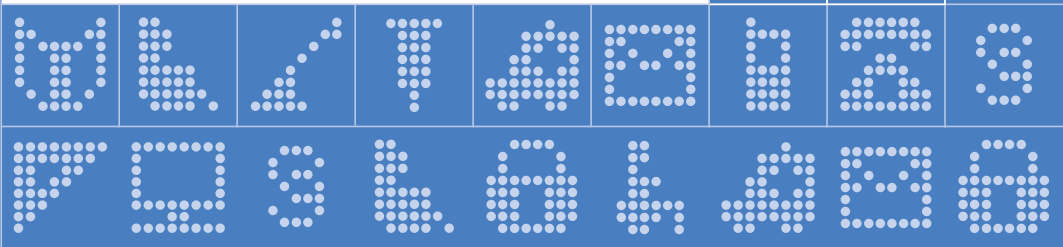
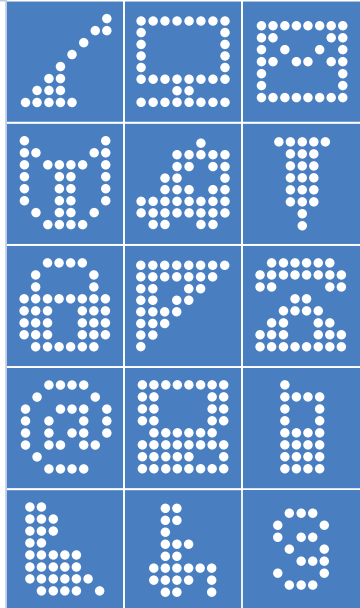
- Avtal om skiljedomregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausultvister
- Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden (bl a Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Akavia, DIK, Akademikerförbundet SSR) i de delar som avses att fullgöras mellan företaget och Akademikerförbunden (bl a Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna, Akavia, DIK, Akademikerförbundet SSR). De delar som fullgörs mellan företaget och tjänstemannen, så som exempelvis reglerna om lönesamtal och individgaranti är dock tillämpliga, liksom den bestämda procentsatsen för löneökningar.



# ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR Avtal för tjänstemän

## Avtal tecknat 2020

Giltighetstid: 2020-12-01–2023-04-30





# Avtal för tjänstemän

1 december 2020 - 30 april 2023

Kompetensföretagen

Unionen

Akademikerförbunden

I Akademikerförbunden ingår; Sveriges Ingenjörer (kontaktombud för Akademikerförbunden), Akademikerförbundet SSR, AKAVIA, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

## **Förteckning**

över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket

- Arbetsmiljöavtalet
- Tjänstepension ITP – tecknas i Collectum
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) – tecknas i något av de försäkringsbolag som parterna godkänt. För med info se: [www.collectum.se](http://www.collectum.se)
- Trygghetsförsäkring (TFA) och Omställningsavtal Svenskt Näringsliv/PTK – tecknas i Fora
- Utvecklingsavtal
- Användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal
- Rätten till arbetstagares uppfinningar samt
- Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister



## Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning .....	5
§ 2	Anställning .....	6
§ 3	Allmänna förhållningsregler.....	14
§ 4	Övertidskompensation.....	14
§ 5	Förskjuten arbetstid .....	18
§ 6	Jourtid .....	20
§ 7	Beredskapstjänst .....	21
§ 8	Resttidsersättning.....	26
§ 9	Semester.....	28
§ 10	Sjuklön m m.....	35
§ 11	Ledighet .....	43
§ 12	Lön.....	50
§ 14	Flexpension i Tjänsteföretag .....	57
§ 15	Avtalsnämnd.....	57
§ 16	Giltighetstid .....	58
	Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän.....	60
	Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.....	69
	Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte .....	79
	Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister.....	82
	Avtal om kompetensutveckling .....	85
	Samverkan inom Bemanningsbranschen.....	88
	Beräkning av lön för ambulerandeanställda .....	90



## **§ 1 Avtalets omfattning**

### **1.1 Omfattning**

Detta avtal omfattar bemanningsföretag som är anslutna till Bemanningsföretagen. Avtalet tillämpas på både stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän.

Stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän utgör skilda turordningskretsar.

#### **1.1.1 Stationär tjänsteman**

Med stationär avses tjänsteman som arbetar i företagets egen administration.

#### **1.1.2 Entreprenadtjänsteman**

Med tjänsteman anställd på entreprenad avses den som har fast arbetsplats vid ett kundföretag.

#### **1.1.3 Ambulerande tjänsteman**

Med ambulerande tjänsteman avses tjänsteman som anställts för att utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter sålunda kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

#### ***Anmärkning:***

*Vissa regler i avtalet är enbart tillämpliga på ambulerande tjänstemän. När så är fallet har detta särskilt utmärkts.*

*Ambulerande tjänsteman kan tillfälligtvis arbeta på företagets entreprenaduppdrag. Efter 12 månaders sammanhängande tid på samma entreprenaduppdrag ska ambulerande tjänsteman erbjudas anställning på entreprenaduppdraget.*

### **1.2 Tillämpning**

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

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

### **1.3 Undantag**

Avtalet gäller inte tjänstemän i företagsledande befattning.

### **1.4 Uppnådd pensionsålder**

För tjänstemän som uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

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

### **1.5 Utlandstjänstgöring**

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom

- överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom
- särskilt utlandsreglemente eller liknande som finns i företaget.

Dessutom gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som omfattas av detta.

### **1.6 Företagsledning – förbundstillhörighet**

Om arbetsgivaren begär det, kan tjänstemän i företagsledande befattning avstå från medlemskap i förbund som är part i detta avtal. Detta gäller även företagsledarens sekreterare samt vid större företag personalchefen och dennes sekreterare.

## **§ 2 Anställning**

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

## **2.1 Anställning tillsvidare**

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

## **2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar för stationära- eller entreprenadtjänstemän**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

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

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

### ***Anmärkning 1:***

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

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

### **Anmärkning 2:**

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

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

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

*Anmärkning 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.

### **2.2.1 Omvandlingsregel för stationära- och entreprenadtjänstemän**

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

### **Anmärkning:**

*Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan härefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna*

*regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.*

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

### **2.3 Villkor för tidsbegränsade anställningar för ambulerande tjänstemän**

Arbetsgivaren och ambulerande tjänsteman kan komma överens om tidsbegränsad anställning

- För viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning.
- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För att avlasta en tillfällig arbetstopp.
- För studerande samt vid praktikarbete.
- För tjänsteman med annan huvudsaklig sysselsättning.

#### ***Anmärkning:***

*Med annan huvudsaklig sysselsättning avses att tjänstemannen har annan eller andra anställningar, bedriver aktiv näringsverksamhet eller av annat yrkesmässigt skäl inte har möjlighet att stå till arbetsgivarens förfogande i en omfattning som i genomsnitt uppgår till omkring 50 procent av en heltidsanställning.*

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

- För viss tid vid behov av extra arbetskraft.

Anställningsformen får användas vid kortsiktiga behov av arbetskraft och/eller då uppdraget är av sådan art som kräver särskild kompetens. Arbetskraftsbehovet kan, såväl avseende ett kortsiktigt behov som behov av särskild kompetens, återkomma periodiskt hos samma uppdragsgivare. Vid etablering på en ny ort eller på grund av ny karaktär av uppdrag kan denna anställningsform också tillämpas.

Denna anställningsform får dock inte användas för att täcka ett kontinuerligt behov av arbetskraft.

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

#### **Anmärkingar:**

*Tillsvidare anställd tjänsteman som inte har uppdrag, ska i första hand erbjudas att utföra det arbete som den tidsbegränsade anställningen avser. Det förutsätts att den anställde har tillräckliga kvalifikationer för uppdraget och att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses på detta sätt.*

### **2.3.1 Uppsägning av rätten till tidsbegränsade anställningar i särskilda fall**

Den lokala arbetstagarorganisationen äger efter lokal och central förhandling rätt att säga upp arbetsgivares rätt att fortsättningsvis använda tidsbegränsade anställningar vid behov av extra arbetskraft om sådana anställningar använts i strid mot reglerna i 2.3. Uppsägningstiden är tre månader om inte de centrala parterna enas om längre tid. Om sådan uppsägning träder i kraft, ska på parts begäran, omprövning ske efter tre månader.

## **2.4 Provanställning**

### **2.4.1 Provanställning för stationära- eller entreprenadtjänstemän**

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock



omfatta högst sex månader. Har tjänstemannen varit frånvarande under provoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

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

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

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

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

#### **2.4.2 Provanställning för ambulerande tjänstemän**

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader.

Har tjänstemannen varit frånvarande eller ej utbokad under provoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar den tiden.

Provanställning kan även förlängas efter överenskommelse

- för tjänsteman vars uppdrag upphört under provanställningstiden,
- för tjänsteman vars uppdrag upphör vid provanställningstidens utgång för tid i nytt uppdrag.

En sådan förlängning kan högst motsvara den vid förlängningen aktuella anställningstiden i provanställningen, längst sammanlagt tio månader. Provanställningstiden kan dock aldrig överstiga sex månader i ett och samma uppdrag.

Har tjänstemannen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i tidsbegränsad anställning enligt 2.3, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

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

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

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

## **2.5 Prövotid**

### **2.5.1 Prövotid vid vikariat och avtalad visstid för stationära- eller entreprenadtjänstemän**

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

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

#### ***Anmärkning:***

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

## **2.5.2 Prövotid vid tidsbegränsade anställningar för ambulerande tjänstemän**

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivare eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör två veckor efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde. När ett avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 2.3 har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas prövotiden i motsvarande grad.

### ***Anmärkning:***

*Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att den tidsbegränsade anställningen inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.*

## **2.6 Uppsägning av tidsbegränsad anställning**

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

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell prövotid enligt mom. 2.5. löpt ut.

## **Övergångsbestämmelser**

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

## **Stationära- eller entreprenadtjänstemän**

Beträffande vikariat enligt mom. 2.2. i kollektivavtalet gäller följande särskilda regel för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling enligt mom. 2.2.1. även anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler såvitt avser anställningstid från och med den 1 maj 2017.

## **§ 3 Allmänna förhållningsregler**

### **3.1 Lojalitet**

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänstemannen ska vara diskret när det gäller såväl arbetsgivarens som kundföretagets affärsangelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar, driftsförhållanden och dylikt.

### **3.2 Konkurrerande verksamhet**

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag, annan bisyssla av mera omfattande slag eller bedriva verksamhet som kan konkurrera med kundföretaget ska därför först samråda med arbetsgivaren.

### **3.3 Förtroendeuppdrag**

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

## **§ 4 Övertidskompensation**

Omfattning och förläggning avseende såväl den ordinarie arbetstiden som övertid och mertid regleras i Arbetstidsavtalet, bilaga 1.

### **4.1 Rätten till övertidskompensation**

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för tjänstemannen om övertidsarbetet

- har beordrats i förhand eller
- har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

För ambulerande tjänstemän tillämpas reglerna på kundföretaget avseende arbetstidens förläggning och tidpunkter då rätt till övertidsersättning föreligger.

Saknas överenskomna regler om övertid och övertidsersättning på kundföretaget gäller detta avtals regler om övertid och övertidsersättning.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

Beträffande deltidarbete se 4.4

Tjänstemän har rätt till övertidskompensation enligt 4.3. om inte någon annan överenskommelse har träffats enligt 4.5

#### **4.1.2 Förberedelse- och avslutningsarbete**

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

#### **4.2 Beräkning av övertid**

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

##### **4.2.1 Övertidsarbete som inte ansluter till ordinarie arbetstid**

Om en tjänsteman utför övertidsarbete på tid som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden, ges övertidskompensation för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller dock inte om endast ett måltidsuppehåll skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

##### **4.2.2 Övertidsarbete vid förkortad ordinarie daglig arbetstid, viss del av året**

Vid företag som har kortare daglig ordinarie arbetstid under viss del av året, utan att förkortningen behöver arbetas in under annan del, gäller följande för övertidens beräkning under den förkortade arbetstiden.

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller under övrig del av året.

## **4.3 Kompensation för övertid**

### **4.3.1 Pengar - ledighet**

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

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

### **4.3.2 Ersättningens storlek**

Övertidsersättning per timme ges enligt följande:

Övertidsarbete kl. 06-20 helgfria måndagar-fredagar

månadslönen

94

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 1 1/2 timme för varje övertidstimme.

Övertidsarbete på annan tid

Månadslönen

72

eller, efter överenskommelse, kompensationsledighet med 2 timmar för varje övertidstimme.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För ambulerande tjänsteman med 150 timmars garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11. För tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

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

#### **4.4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)**

För ambulerande tjänsteman med lön enligt § 12.2 ska inte arbetad tid utöver den i § 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden (133 resp. 150) utgöra mertid enligt reglerna i denna paragraf. Arbetad tid utöver ordinarie heltidsarbetsmått enligt 4.1 ska dock utgöra övertid och ersättas enligt ovan.

##### ***Anmärkningar:***

*Ambulerande tjänsteman med deltidсанställning erhåller mertid upp till den tid som anges i § 12.2.1 eller 12.2.2. Prestationslön utges på tid därutöver som inte utgör övertid.*

##### **4.4.1 Ersättning för mertid**

Om en deltidсанställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidсанställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med

månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidсанställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

##### **4.4.2 Beräkning av mertid**

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidсанställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

##### **4.4.3 Övertidskompensation vid mertidsarbete**

En deltidсанställd har rätt till övertidskompensation om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller för den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsanställd i motsvarande befattning vid företaget.

Vid beräkning av ersättning enligt 4.3.2 ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

## **4.5 Överenskommelse med vissa tjänstemän**

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

Sådan överenskommelse kan endast träffas med tjänstemän i chefsställning och tjänstemän vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid. I annat fall ska särskilda skäl föreligga.

### **4.5.1 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid**

Överenskommelse enligt 4.5 ska vara skriftlig. Den gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision. Av överenskommelsen bör framgå hur tjänstemannen kompenseras för övertidsarbete.

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

Arbetsgivaren ska underrätta berörd tjänstemannaklubb när en överenskommelse har träffats.

## **4.6 Reskostnader vid övertidsarbete**

Om tjänstemannen inställer sig för övertidsarbete som inte ligger direkt efter den ordinarie arbetstiden och det uppstår reskostnader, ska arbetsgivaren ersätta dessa. Detta gäller även i de fall överenskommelse träffats enligt 4.5.

## **§ 5 Förskjuten arbetstid**

### **5.1 Förskjuten arbetstid**

Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstid som är förlagd till de dagar och mellan de tider som framgår av 5.2.

### **5.2 Ersättning för förskjuten arbetstid**

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

måndag-fredag	<u>månadslönen</u>
från kl 18 till kl 24	600



måndag-fredag  
från kl 00 till kl 07 månadslönen  
400

lördag-söndag (hela dygnet) samt  
från kl 07 trettondagen, 1 maj,  
nationaldagen, Kristi himmelfärdsdag  
och alla helgons dag till kl 00 första  
vardagen efter respektive helger månadslönen  
300

från kl 18.00 på skärtorsdagen samt  
från kl 07.00 på pingst-, midsommar-,  
jul- och nyårsafton till kl 00.00 första  
vardagen efter respektive helger månadslönen  
150

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan inte ges samtidigt.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

För ambulerande tjänsteman med 150 garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11 för tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

### **5.3 Lokal överenskommelse**

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan ersättning för förskjuten arbetstid, om det finns särskilda skäl.

### **5.4 Enskild överenskommelse**

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Villkoren gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

## **5.5 När tjänstemannen tidigare har fått annan kompensation**

Om en tjänsteman genom lön eller på annat sätt kompenserats för arbete på förskjutet arbetstid och därför inte fått någon särskild ersättning, ska villkoren inte förändras genom att detta avtal träder i kraft.

## **§ 6 Jourtid**

### **6.1 Jourtid**

Med jourtid avses tid då tjänstemannen inte har arbetsskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att utföra arbete när det uppstår behov.

### **6.2 Schema**

Jourtid ska fördelas så att den inte oskäligt belastar en enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

### **6.3 Ersättning för jourtid**

Jourtid ersätts per jourtimme med månadslönen  
600

Dock gäller följande: månadslönen  
från fredag kl 18 till lördag kl 07 400

Från lördag kl 07 till söndag kl 24 månadslönen  
300

Från kl 18 dagen före till kl 07 månadslönen  
trettondagen, 1 maj, Kristi  
himmelfärdsdag, nationaldagen och alla  
helgons dag 400

Från kl 07 trettondagen, 1 maj, Kristi månadslönen  
himmelfärdsdag, nationaldagen och alla  
helgons dag till kl 00 första dagen efter  
respektive helger 300

Från kl 18.00 på skärtorsdagen samt från månadslönen  
kl 07.00 på pingst-, midsommar-, jul- och 150  
nyårsafton till kl 00.00 första vardagen  
efter respektive helger.

Jourtid ersättning betalas per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med den tid som tjänstemannen fått övertidsersättning för.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

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

För ambulerande tjänsteman med 150 timmars garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11 för tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

#### **6.4 Lokal överenskommelse**

De lokala parterna får träffa överenskommelse om annan lösning, om det finns särskilda skäl.

#### **6.5 Enskild överenskommelse**

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönrevision.

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

### **§ 7 Beredskapstjänst**

#### **7.1 Definition**

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

### **Anmärkning:**

*Med beredskapstjänst avses inte tid då ambulerande tjänsteman saknar uppdrag men finns tillgänglig för besked om nytt uppdrag.*

## **7.2 Lokala avtal**

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

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

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

## **7.3 Beredskapstjänst**

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

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

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

### **Anmärkning 1**

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa Beredskapstjänst C, men tjänstemannen inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats

ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt beredskapstjänst C.

### ***Anmärkning 2***

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

## **7.4 Schema**

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

### ***Anmärkning 1***

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

### ***Anmärkning 2***

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

## **7.5 Beredskapsersättning**

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

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl 00 – Fredag kl 18	<u>Månadslön</u> 1750	<u>Månadslön</u> 1400	<u>Månadslön</u> 1650

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

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

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende Beredskapstjänst A, 4 timmar för Beredskapstjänst B och 2 timmar för Beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete enligt 7.6 nedan.

För ambulerande tjänsteman med 150 timmars garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11 för tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

## **7.6 Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst**

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

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

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

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

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

Ersättning för resekostnader i anslutning till Beredskapstjänst B betalas ut.

För ambulerande tjänsteman med 150 timmars garantitid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11 för tjänstemän med 133 timmars garantitid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

## **7.7 Enskild överenskommelse**

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

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönrevision.

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

### ***Anmärkning 1***

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

### ***Anmärkning 2***

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

## **§ 8 Restidsersättning**

### **8.1 Rätten till restidsersättning**

Tjänstemän har rätt till restidsersättning enligt 8.3 med följande undantag:

- 1 Arbetsgivaren och den tjänsteman som har träffat överenskommelse om kompensation för övertid enligt 4.5, kan komma överens om att bestämmelserna om restidsersättning inte ska gälla.
- 2 Arbetsgivare och tjänstemän kan komma överens om att kompensation för restid ska ges i annan form, t ex genom att förekomsten av restid beaktas när lönen fastställs.
- 3 Tjänstemän med arbete som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om detta.

### **8.2 Restid**

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

För ambulerande tjänsteman ska inte resor till och från kunduppdrag, som ligger inom tjänstemannens tjänstgöringsområde, utgöra restid enligt denna paragraf.



För tjänsteman med entreprenaduppdrag ska inte resor till och från kundföretag som utgör tjänstemannens fasta tjänstgöringsställe, utgöra restid enligt denna paragraf.

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

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

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

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

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

### **8.3 Restidsersättning**

- 1) Restidsersättning per timme

månadslönen

240

Restidsersättning enligt divisorn 240 betalas för högst sex timmar per kalenderdygn, om inte längre restid visas.

- 2) När resan skett under tiden fredag kl. 18 - måndag kl. 06

månadslönen

190

- 3) När resan skett under tiden från kl. 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag till kl. 06 dag efter helgdag

månadslönen

190

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

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

För ambulerande tjänsteman med 150 timmars ordinarie arbetstid per månad ska månadslönen multipliceras med 1,11 för tjänstemän med 133 timmars arbetstid multipliceras månadslönen med 1,26. För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

## **§ 9 Semester**

### **9.1 Allmänna bestämmelser**

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

### **9.2 Intjänandeår och semesterår**

Intjänandeåret räknas fr o m den 1 april t o m den 31 mars året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild tjänsteman eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och/eller semesteråret ska förskjutas till andra tidpunkter eller sammanfalla helt.

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

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

1. tjänstemannens sjukdom eller

2. tjänsteman som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller

3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.

### **Anmärkning**

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

## **9.3 Semesterns längd**

### **9.3.1 Antal semesterdagar**

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen, eller
- fler semesterdagar enligt lokal eller enskild överenskommelse.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

### **9.3.2 Antal betalda semesterdagar**

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

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

A = antal avtalade semesterdagar (enligt 9.3.1)

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

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

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

### **9.3.3 Ändring av semesterdagar**

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

### 9.3.4 Semester för intermittent arbetande

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

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka} \times \text{antalet semesterdagar enligt 9.3}}{5}$$

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

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

Exempel

Tjänstemannens <i>arbetstid</i> är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars semester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

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

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

### 9.3.5 Semester vid tidsbegränsad anställning

Semesterledighet för tjänsteman med tidsbegränsad anställning, vars anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, ska inte läggas ut, såvida inte detta överenskommit. Semesterersättning ska dock utbetalas.

Vid sådan anställning beräknas semesterersättning med 12,5 % på den uppburna lönen.

### **Anmärkning**

*I Semesterlagen 30 b § finns bestämmelser om sammanläggning av semesterförmåner vid flera anställningar.*

## **9.4 Semesterlön, semesterersättning mm**

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertilllägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av tjänstemannens fasta månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 9.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om tjänstemannen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

0,5 x det antal semesterdagar som tjänstemannen har rätt till

Antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har tjänat in

Med fasta lönetillägg avses här t ex fasta jour-, beredskaps-, övertids- och restidstilllägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med rörlig lönedel avses här t ex prestationslön till ambulerandepersonal, provision, tantiem, bonus, premielön, jour-, beredskaps-, och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknade, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

I övertids-, mertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

### **9.4.1 Semesterlön, semesterersättning till ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4**

För ambulerande tjänstemän, timavlönade och anställda med lön enligt § 12.2.4 beräknas semesterlön och semesterersättning enligt lag, dock med 12,5%. För ambulerande tjänstemän som avlönas med fast månadslön istället för prestationslönesystemet

enligt 12.2 och Tekniska bilagan kan reglerna om semesterlön och semesterersättning i 9.4 tillämpas.

#### **9.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro**

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

$$\text{Genomsnittlig dagsinkomst} = \frac{U}{A}$$

U = Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel

A = Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Jour, - beredskapsersättning och ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om tjänstemannen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

#### **9.4.3 Utbetalning av semesterlön**

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

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

#### **Undantag:**

- 1 Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har tjänstemannen rätt att àconto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 9.4.1 och 9.4.2.

- 2 Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

#### **9.4.4 Semesterersättning**

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 9.4. och 9.4.1. För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

#### **9.4.5 Löneavdrag vid obetald semester**

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 9.4.

#### **9.4.6 Ändrad sysselsättningsgrad**

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid som gällde vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 9.4.

#### **9.5 Semester för nyanställda**

Om en nyanställd tjänsteman vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet intjänade semesterdagar, kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att tjänstemannen ska vara ledig utan löneavdrag. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande: Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, ska avdrag göras från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som

gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av:

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

För dem som fått fler betalda semesterdagar än de har tjänat in gäller bestämmelserna om förskottad semesterlön i 29 a § semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

## **9.6 Sparande av semester**

### **9.6.1 Sparande av semesterdagar**

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

### **9.6.2 Uttag av sparade semesterdagar**

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt 9.6.1 under samma år.

### **9.6.3 Semesterlön för sparade semesterdagar**

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 9.4. och 9.4.1. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.



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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 9.4.6.

## **§ 10 Sjuklön m m**

Sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt nedan.

### **10.1 Sjukanmälan**

Den tjänsteman som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren, dvs. bemanningsföretaget, om detta. Tjänstemannen ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Arbetsgivaren och tjänstemannen bör komma överens om hur sjukanmälan bäst hanteras i förhållande till kundföretaget.

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

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

#### **10.1.1 Skriftlig försäkran**

I samband med att tjänstemannen återgår i tjänst ska denne lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att tjänstemannen har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar tjänstemannen skulle ha arbetat.

#### **10.1.2 Läkarintyg**

Fr o m den åttonde kalenderdagen i sjukperioden ska tjänstemannen, för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön fr o m denna dag, styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om arbetsgivaren begär det, ska tjänstemannen lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

## **10.2 Sjukperiod, karensavdrag mm**

En sjukperiod räknas från och med insjuknandedagen, dvs. den första arbetsdagen eller del av arbetsdag som tjänstemannen är förhindrad att arbeta till följd av sjukdom. Löneavdrag för karens görs enligt reglerna nedan.

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

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen 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.

För en tjänsteman 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.

### ***Anmärkning***

*Alla karensavdrag som görs enligt 10.3.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.*

## **10.3 Sjuklörens storlek**

Sjuklön beräknas på den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision,

tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar

För ambulerande tjänsteman med prestationslön ingår i månadslönen:

- fasta månadslönen och eventuella fasta lönetillägg per månad
- den genomsnittliga prestationslönen enligt § 12.2 för de närmaste föregående tre kalendermånaderna före insjuknandet.

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

Om lönen ändras ska arbetsgivaren göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

***Anmärkning:***

*Vid beräkning av sjuklön för ambulerandeanställda, se även överenskommelse Tekniska bilagan: Beräkning av lön för ambulerandeanställda.*

**10.3.1 Sjukdom t o m. 14 kalenderdagar per sjukperiod**

Då en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs, för de 14 första kalenderdagarna, sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	---

Tjänstemän som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

### **Veckoarbetstid**

Med veckoarbetstid avses det genomsnittliga antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen.

#### ***Anmärkning 1***

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

#### ***Anmärkning 2***

*Av 10.2 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.*

### **10.3.2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen**

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

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

$$\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

#### ***exempel 2021:***

Pbb: år 2021 **47 600 kr.**

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{8 \times 47\,600 \text{ kr}}{12} = 31\,733 \text{ kr för år 2021}$$

## **För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:**

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

## **För tjänstemän med månadslön över lönegränsen:**

Sjukavdrag görs med

$90 \% \times \frac{8 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{pbb}}{365}$

Med månadslön avses utöver vad som anges i 10.3.2 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

*Anmärkning: Lönegränsen 8 prisbasbelopp gäller från och med den 1 juli 2018.*

### **10.3.3 Högsta sjukavdrag per dag**

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

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

Med månadslön avses utöver vad som anges i 10.3 även förmån i form av kost eller bostad värderad enligt Skatteverkets anvisningar.

Med fast kontant månadslön jämförs här

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

### **10.4 Sjuklönetidens längd**

Om tjänstemannen enligt detta avtal har rätt till sjuklön för om den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, se undantagen i 10.5, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

### *Grupp 1*

Till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1) betalas sjuklön t o m den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

### *Grupp 2*

Till övriga betalas sjuklön t o m den 45:e kalenderdagen i sjukperioden

### *Högsta antal dagar med sjuklön*

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

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

## **10.5 Undantag från rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen**

### **10.5.1 Inte lämnat friskintyg**

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

### **10.5.2 Uppnådd pensionsålder**

För tjänstemän som uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) krävs en särskild överenskommelse för rätt till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

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

### **10.5.3 Olycksfall hos annan arbetsgivare**

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

### **10.5.4 Övriga undantag**

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om tjänstemannens arbetsförmåga är självförfallad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

## **10.6 Vissa samordningsregler**

### **10.6.1 Rehabiliteringspenning**

Om en tjänsteman är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid görs löneavdrag som vid sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen.

### **10.6.2 Ersättning från annan försäkring**

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

### **10.6.3 Annan ersättning från staten**

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

## **10.7 Begränsningar i rätten till sjuklön**

### **10.7.1 Nedsatta sjukförmåner**

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

### **10.7.2 Skada vid olycksfall vållad av tredje man**

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

### **10.7.3 När sjukpension betalas ut**

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

## **10.8 Smittbärare**

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

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

månadslönen x 12  
52 x veckoarbetstiden

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt beräkningsreglerna ovan avseende sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen.

## **10.9 Övriga bestämmelser**

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



## **§ 11 Ledighet**

### **11.1 Permission, kort ledighet med lön**

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

För påsk-, midsommar- och julafton som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

År då Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller tjänstemannen i stället annan ledig dag utan löneavdrag. Ambulerande tjänsteman erhåller annan ledig dag utan lön utöver månadslön enligt 12.2.1 eller 12.2.2. Ledigheten proportioneras för deltidsanställda. Ledighet som ej uttagits under året förfaller.

#### ***Anmärkning:***

*För rätt till permission enligt detta stycke ska tjänstemannen vara anställd och i tjänst den 6 juni.*

Permission kan dessutom utges vid läkar- eller tandläkarbesök. Högst två besök per år och totalt högst fyra timmar per kalenderår till anställd som har minst sex månaders anställningstid. Om särskilda skäl föreligger ska på begäran läkar-/tandläkarbesöket styrkas.

### **11.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön**

Tjänstledighet beviljas enligt lag eller om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar.

Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag eller annan dag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen.

**Tjänsteman som begär tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas detta i rehabiliteringssyfte. Ledigheten**

**begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.**

### **11.2.1 Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag**

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

- under en period om högst 5 arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med 1/21 av månadslönen
- under en period längre än 5 arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även tjänstemannens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

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

### **11.2.2 Löneavdrag för deltidanställd, hel dag**

Om tjänstemannen är deltidanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittert deltidarbete), ska löneavdrag göras för varje dag som tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

$$\text{Månadslönen dividerad med } \frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka}}{5} \times 21$$

#### **Exempel**

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	<b>Avdrag</b>
4	<u>Månadslönen</u> 16,8
3,5	<u>Månadslönen</u> 14,7
3	<u>Månadslönen</u> 12,6

Tjänstemannens deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka	<b>Avdrag</b>
2,5	<u>Månadslönen</u> 10,5
2	<u>Månadslönen</u> 8,4

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

### **11.3.1 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön**

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

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

### **11.3.2 Särskild ledighet för ambulerande tjänsteman**

För ambulerade tjänstemän gäller en rätt att avböja erbjudet uppdrag varvid tjänstledighetsavdrag görs.

#### ***Anmärkning:***

*Innan tjänsteman avböjer uppdrag ska arbetsgivaren meddela för vilken tid löneavdrag kommer att göras.*

*Om tjänstemannen har synnerliga skäl för att avböja uppdrag ska arbetsgivaren inte göra tjänstledighetsavdrag.*

*Har ambulerande tjänsteman upprepat tackat nej till uppdrag har arbetsgivaren möjlighet att kräva att tjänstemannen accepterar erbjudet uppdrag om inte tjänstemannen avböjer av godtagbar anledning.*

### **11.4 Månadslön**

Med månadslön avses den aktuella månadslönen. Med fast kontant månadslön avses här

- fasta lönetillägg per månad

- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats,
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Prestationslön för ambulerande tjänstemän ingår inte.

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

## **11.5 Föräldralön och föräldraledighet**

Vid förkortning av arbetstiden enligt 14 § föräldraledighetslagen kan problem uppstå för personal som ska hyras ut till kundföretag. Därför är det viktigt att ledigheten förläggs på ett sådant sätt som inte försvårar möjligheterna att hitta uppdrag.

Det kan exempelvis vara lämpligt att förläggningen sker över veckans alla dagar eller i början eller slutet av arbetsdagen.

Detta innebär inte någon formell ändring av innebörden i föräldraledighetslagen.

### **11.5.1 Villkor för föräldralön**

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

- tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- tjänstemannens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

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

#### ***Anmärkning:***

*Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till*

arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.

### 11.5.2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger vissa lönegränser. Dessa **lönegränser** beräknas som

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

#### Exempel 2021:

Pbb: år 2021 47 600 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 47\,600 \text{ kr}}{12} = 39\,667 \text{ kr för 2021}$$

**För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst 10 pbb görs föräldralöneavdrag per dag med:**

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

**För tjänstemän med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag:**

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

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 10.3, även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

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

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

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

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

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

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

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

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

Om tjänstemannen har varit anställd i fem eller fler år i följd utgörs föräldralönen av

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

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

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

### **11.5.3 Utbetalning av föräldralön**

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

För ledigheten görs frånvaroavdrag enligt 11.2 – 11.4.

### **11.5.4 Reduktion av föräldralön**

Föräldralön betalas inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

## **11.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

### **11.6.1 Avdrag**

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

Månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

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

#### *Veckoarbetstid*

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

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

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

#### *Om lönen ändras*

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

### **11.6.2 Månadslön**

Med månadslön avses

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

För tjänsteman som får sin lön beräknad per timme ska timlönen multipliceras med 167.

**Anmärkning:**

*För beräkning av lön för ambulerandeanställda se även  
Tekniska bilagan: Beräkning av lön för ambulerandeanställda.*

## **§ 12 Lön**

### **12.1 Fastställande av lön**

Tjänstemans lön fastställs och revideras enligt bestämmelserna i Löneavtal med bilagor.

Samtliga tjänstemän har månadslön. Ambulerande tjänsteman har månadslön och prestationslön.

**Anmärkning:**

*För beräkning av lön för ambulerandeanställda se även  
Tekniska bilagan: Beräkning av lön för ambulerandeanställda.*

### **12.2 Lön till ambulerade tjänstemän**

Ambulerande tjänsteman har månadslön som fastställs individuellt. Förutom månadslönen kan ambulerande tjänsteman ha rätt till prestationslön.

*Gäller enbart ambulerande tjänstemän.*

**Anmärkning:**

*Vid beräkning av månadslön gäller även Tekniska bilagan.*

#### **12.2.1 Månadslön första 18 månaderna**

Under en sammanhängande anställningstid av högst 18 månader erhåller ambulerande tjänsteman månadslön för 133 timmars arbete per månad.

#### **12.2.2 Månadslön efter 18 månader**

Efter en sammanhängande anställningstid om 18 månader erhåller ambulerande tjänsteman månadslön för 150 timmars arbete per månad.



### 12.2.3 Prestationslön

Utöver den i 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden är tjänsteman skyldig att arbeta i den omfattning som fastställts i Arbetstidsavtalet. Ersättning för sådant arbete utges som prestationslön.

Prestationslön för ambulerande tjänsteman med högst 18 månaders anställning är per timme:

$$\frac{\text{Månadslönen}}{133} \times 1,08$$

Prestationslön för ambulerande tjänsteman med mer än 18 månader anställning är per timme:

$$\frac{\text{Månadslönen}}{150} \times 1,16$$

Ersättning utges för det under månaden sammanlagda antalet timmar som fullgjorts, avrundat till närmast lägre heltal.

Om en tjänsteman passerar 18 månaders anställningstid under en kalendermånad/beräkningsperiod sker beräkning av prestationslön från och med den första dagen i påföljande kalendermånad/beräkningsperiod.

Omräkning av lön sker genom att månadslönen divideras med 133 och sedan multipliceras med 150.

### 12.2.4 Annan löneform

När särskilda skäl föreligger kan överenskommelse träffas om andra villkor än ovan. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och det bör framgå vad som föranlett densamma. På begäran ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen om sådan överenskommelse.

#### **Anmärkning:**

*Initiativet kan komma från båda parter och det avgörande blir om det föreligger särskilda skäl för sådan överenskommelse. Särskilda skäl kan vara den anställdes egen begränsning beträffande tillgängligheten, dvs. att den anställde inte kan eller vill ta uppdrag på heltid, t ex på grund av studier, föräldraskap eller andra önskemål. Särskilda skäl från arbetsgivarens sida kan*

*vara en osäkerhet vid nyetablering eller öppnande av nytt affärsområde.*

### **12.3 Lön för del av löneperiod**

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

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

X = aktuell månadslön

Y = antal kalenderdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden

Z = antal anställningsdagar i månaden/avräkningsperioden

L = lön för beräkningsperioden

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

#### ***Exempel:***

*Avräkningsperioden är t o m den 20:e varje månad.*

*Tjänstemannens heltidslön är 20 000 kr. Anställd fr o m den 1 oktober 20xx.*

*Heltid t o m 16 juni 20xx      Deltid (50 % fr o m 17 juni 20xx)*

*X = 35 000 kr*

*X = 17 500 kr*

*Y = 31 dagar*

*Y = 31 dagar*

*Z = 27 dagar*

*Z = 4 dagar*

*L = 30 484 kr*

*L = 2 258 kr*

## **§ 13 Uppsägning**

### **13.1 Uppsägning från tjänstemannens sida**

#### **13.1.1 Uppsägningstid**

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande, om inte annat gäller enligt 13.3.

Tjänstemannens uppsägningstid i månader:

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år	2 mån

### 13.1.2 Skriftlig uppsägning

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

## 13.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

### 13.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat följer av 13.3.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader:

Sammanlagd anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
fr o m 2 år till 4 år	2 mån
fr o m 4 år till 6 år	3 mån
fr o m 6 år till 8 år	4 mån
fr o m 8 år till 10 år	5 mån
fr o m 10 år	6 mån

### Uppllysning till 13.1.1 och 13.2.1

Beräkning av anställningstidens längd:

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

### 13.2.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

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

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

### **13.2.3 Varsel**

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisationen ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört förbund. Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

### **13.2.4 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 13.2.1.

## **13.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

### **13.3.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid**

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

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 13.2.1 eller 13.3.

### **13.3.2 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning**

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

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

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom.

Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

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

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

### **Anmärkning:**

*Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 68 år 2020 och blir 69 år den 1 januari 2023.*

### **13.3.3 Pensionärer - uppsägningstid**

För tjänsteman som fortsätter att arbeta efter det att denna fyllt 65 år gäller uppsägningstiden enligt 13.1.1 och 13.2.1. För tjänsteman som fyllt 67 år är den ömsesidiga uppsägningstiden en månad.

### **13.3.4 Förkortning av uppsägningstid för tjänstemannen**

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

### **13.3.5 Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden**

Om tjänstemannen lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Skadeståndet är lägst det belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden som tjänstemannen inte har iakttagit.

## **13.4. Tjänstgöringsbetyg**

När uppsägning har skett har tjänstemannen rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar

- den tid som tjänstemannen har varit anställd, och

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

### **13.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning**

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

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

Avgörande faktorer att ta hänsyn till är bland annat pågående längre uppdrag eller specifik kompetens för uppdraget. De anställdas kompetens, efterfrågad kompetens, och inriktning ska beaktas. Marknadssituationen och övriga omständigheter som påverkar företagets framtida inriktning och verksamhet ska också beaktas.

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

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

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i 13.5 tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

### ***Upplysning:***

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

### ***Protokollsanteckning:***

PTK-förbunden har enats om att tjänstemannaklubbar och representanter som utsetts av tjänstemännen inom PTK-området kan företrädas av ett gemensamt organ PTK-L, när det gäller omställningsavtalet och frågor om personalinskränkningar enligt Avtal för tjänstemän i Bemanningsföretag. Detta organ ska anses vara lokala arbetstagarorganisationen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd i de fall detta kollektivavtal är inkopplat för berörda arbetstagarorganisationer.

Finns flera arbetstagarorganisationer ska gemensam turordning fastställas. Kan enighet ej nås mellan tjänstemannaparterna fastställs den gemensamma turordningslistan, efter samråd mellan förbunden, av den organisation som har flest medlemmar på de aktuella arbetsstället.

### ***Anmärkning***

*Parterna har tagit fram en partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist, "Vägen Framåt.*

## **§ 14 Flexpension i Tjänsteföretag**

I enlighet med Bilaga 2 och Bilaga 3 gäller regler om "Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag" och "Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte".

## **§ 15 Avtalsnämnd**

### **Avtalsnämndens uppgifter**

På endera parts begäran kan en avtalsnämnd tillsättas för att

- ge rekommendationer i frågor som central part hänskjuter till nämnden angående tillämpning och tolkning av mellanvarande avtal.

Ärenden som kommer in till nämnden ska handläggas utan dröjsmål.

### **Avtalsnämndens sammansättning**

Nämnden består av fyra ledamöter varav arbetsgivarsidan utser två och arbetstagersidan två. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande.

### **§ 16 Giltighetstid**

Om någon av parterna har sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt för berört avtalsområde såvida parterna inte kommer överens om annat.

### **Akademikerförbunden**

Detta avtal gäller fr o m den 1 december 2020 t o m den 30 april 2023, därefter gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### **Unionen**

Detta avtal gäller fr o m den 1 maj 2020 till och med den 30 april 2023. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 maj 2022 – 30 april 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 31 oktober 2021.

Stockholm 18 december 2020

Kompetensföretagen  
Adam Dobbertin  
Anna Vargö  
Anna-Karin Reüter

Akademikerförbunden  
Marie From



Arvid Lindholm  
Petra Hall

Unionen  
Linda Inderdahl  
Henrik Bäckstrand

## **Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän**

### **§ 1 Avtalets omfattning**

#### **1.1 Tillämpningsområde**

Detta avtal gäller tjänstemän som omfattas av Bemanningsavtalet. Dessa tjänstemän undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (SFS 1982:673) i sin helhet.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för rådets direktiv 2003/88/EG som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

Med begreppet tjänstemannaklubb i detta avtal avses den lokala fackliga organisationen.

#### **1.2 Undantag**

Bestämmelserna i §§ 2 – 5 gäller ej för tjänstemän som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens skyldighet att vaka över hur arbetet är anordnat eller har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

#### **1.3 Individuellt överenskomna undantag**

Tjänstemän, som träffar överenskommelse om att kompensation för overtidsarbete ska ersättas med längre semester och/eller högre lön, kan träffa överenskommelse om att de ska vara undantagna från tillämpningen av 2 – 5 §§ i detta avtal (bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, jourtid samt anteckningar om övertid och jourtid).

### **§ 2 Ordinarie arbetstid**

#### **2.1 Längd och begränsningsperiod**

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

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

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

## **2.2 Överenskommelse om annan begränsningsperiod**

### **Lokal överenskommelse**

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

Uppsägning av sådan överenskommelse ska göras minst tre månader före giltighetstidens utgång.

### **Enskild överenskommelse**

Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan när det föreligger särskilda omständigheter träffa överenskommelse om en begränsningsperiod om högst fyra månader eller om annan omfattning av den ordinarie arbetstiden. Om begränsningsperioden bestäms till längre tid än två månader får en sådan enskild överenskommelse sägas upp en månad före begränsningsperiodens utgång.

### **Anmärkning:**

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

## **2.3 Arbetstidens förläggning**

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

Den enskilde tjänstemannen har rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta. Den enskilde tjänstemannens önskemål ska även vägas mot andra tjänstemäns behov och önskemål.

Vid ändring av tjänstemannens arbetstid ska arbetsgivaren informera tjänstemannen inom en månad innan ändringen genomförs.

### **2.3.1 Arbetstidsförläggning för ambulerande tjänstemän**

För ambulerande tjänsteman förläggs den ordinarie arbetstiden enligt respektive uppdrag. Besked om arbetstidens förläggning ska ske i så god tid som möjligt.

## **§ 3 Övertid**

### **3.1 Övertidsarbete**

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

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

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

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

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

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsanställda tjänstemän och som ersätts som mertid enligt Bemanningsavtalet räknas inte av från övertidsutrymmet.

### **Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod**

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

### **3.2 Allmän övertid**

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

### **3.3 Återföring av övertid**

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt Bemanningsavtalet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 3.2 ovan (allmän övertid).

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

*Exempel:*

*En tjänsteman utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 3.2.*

*Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).*

*När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 3.2.*

### **3.4 Extra övertid**

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

### **3.5 Nödfall**

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 3.2 (allmän övertid) och 3.4 ovan (extra övertid).

## **§ 4 Jourtid**

### **4.1 Omfattning av jourtid**

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

### **4.2 Lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod**

Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan träffa en skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod av jourtid för en viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

En överenskommelse enligt föregående stycke gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

## **§ 5 Anteckning av övertid, mertid och jourtid**

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. På samma sätt ska anteckningar föras avseende mertid för deltidsanställda. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

### ***Anmärkning:***

*Även för tjänstemän som är undantagna från §§ 2-5 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän.*

*Tjänstemannen bör fortlöpande lämna uppgift om arbetstidens omfattning till arbetsgivaren. Detta ska ske på sådant sätt som tjänstemannen och arbetsgivaren finner lämpligt. Om tjänstemannaklubben så begär ska denna få del av dessa uppgifter.*

## **§ 6 Sammanlagd arbetstid**

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

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden i stället ska vara annan fast eller rullande period om högst tolv månader.

Beräkningsperioder längre än fyra månader förutsätter att berörda arbetstagare kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

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

### ***Anmärkning:***

*I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, övertid (även nödfallsövertid), mertid och jourtid.*

## **§ 7 Nattarbete**

Med natt avses en period om minst sju timmar som omfattar perioden kl. 22 – 06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten.

Arbetstiden för nattarbetande tjänstemän får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.

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

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

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

## **§ 8 Rast och måltidsuppehåll**

### **8.1 Rast**

När arbetsdagen är längre än fem timmar har tjänstemannen rätt till rast.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda tjänstemän kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

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

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

#### ***Anmärkning:***

*En god arbetsmiljö förutsätter att det, utöver rasterna, är möjligt att ta pauser under arbetsdagen.*

### **8.2 Måltidsuppehåll**

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

## **§ 9 Vila**

### **9.1 Dygnsvila**

Tjänstemannen ska beredas minst elva timmars sammanhängande vila per 24-timmersperiod. Vila bör vara förlagd till natt, varvid avses att perioden kl 00 – 05 ska ingå.

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



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

**Anmärkning:**

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

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

## **9.2 Veckovila**

Tjänstemannen ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med motsvarande ledighet. Ledigheten ska om möjligt förläggas till veckoslut.

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

Annan avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att tjänstemannen kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

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

## **§ 10 Förhandlingsordning**

Avtalet om förhandlingsordning vid rättstvister, Bilaga 4, gäller även för detta avtal.

## **§ 11 Uppsägning av överenskommelser**

Överenskommelser enligt detta avtal kan sägas upp av parterna i respektive överenskommelse.

Om endera parten önskar att en lokal överenskommelse respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska

parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för en lokal överenskommelse för att möjliggöra att förhandlingar hinner slutföras innan överenskommelsen upphör. I sista hand kan frågan om överenskommelsen ska bestå eller inte tas upp till överläggningar i Avtalsnämnden.

## **§ 12 Giltighetstid**

Bestämmelserna i detta avtal om arbetstid har samma giltighetstid som Bemanningsavtalet.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelser, som slutits med stöd av avtalet, att gälla.

## **Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag**

### **Generella regler**

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.
- § 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 lönerevisions tidpunkter i kollektivavtalet 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 kollektivavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.*

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

- § 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års

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

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

### ***Anmärkning***

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

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

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

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

arbetsgivaren, dvs den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag

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

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

### ***Anmärkning 1***

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

### **Anmärkning 2**

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

### **Anmärkning 3**

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

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

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

### **Anmärkning 4**

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

*gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.*

### ***Anmärkning 5***

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

- § 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståndetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståndet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.
- § 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

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

### ***Anmärkning 1***

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

## **Anmärkning 2**

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

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

## **Anmärkning 1**

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

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

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



%, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

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

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

### ***Anmärkning 2***

*Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.*

### **Kompletterande premier till ITP 1**

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

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

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

### **Kompletterande premier till ITPK inom 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 1***

*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.*

#### ***Anmärkning 2***

*För ambulerande tjänstemän som är avlönade enligt prestationslönesystemet varierar tjänstemannens inkomst och parterna är överens om följande tillämpning då ITP 2 Bemanning tillämpas:*

*Arbetsgivaren och tjänstemannen ska i första hand träffa överenskommelse om vilken lön som ska anmälas till Collectum när tjänstemannen går ned i tid i enlighet med anmärkningen till § 11 i överenskommelsen om Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.*

*Träffas ingen sådan överenskommelse beräknas en utfyllnad genom att genomsnittberäkna tjänstemannens månadsinkomst under de senaste tre åren. Utfyllnaden räknas fram genom att multiplicera den genomsnittsberäknade månadsinkomsten med den procentuella nedgången i arbetstid som arbetsgivaren beviljar. När tjänstemannen går ned i tid anmäler arbetsgivaren fortsättningsvis lön efter faktisk tjänstgöringsgrad plus den beräknade utfyllnaden till Collectum.*

*Om arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om ytterligare nedgång i arbetstid träffas ny överenskommelse om vilken lön som ska anmälas alternativt görs en ny genomsnittsberäkning enligt ovan.*

- § 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 kollektivavtalets förhandlingsordning.

### **Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK**

- § 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år och som ITP-avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte

har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

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

## **Gemensam information**

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de 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 för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

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

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

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

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

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om

tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

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

### ***Anmärkning 1***

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

### ***Anmärkning 2***

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

### ***Anmärkning 3***

*För ambulerande tjänstemän som är avlönade enligt prestationslönesystemet varierar tjänstemannens inkomst och parterna är överens om följande tillämpning då ITP 2 Bemanning tillämpas:*

*Arbetsgivaren och tjänstemannen ska i första hand träffa överenskommelse om vilken lön som ska anmälas till Collectum när tjänstemannen går ned i tid i enlighet med anmärkningen till § 11 i överenskommelsen om Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.*

*Träffas ingen sådan överenskommelse beräknas en utfyllnad genom att genomsnittberäkna tjänstemannens månadsinkomst under de senaste tre åren. Utfyllnaden räknas fram genom att multiplicera den genomsnittsberäknade månadsinkomsten med den procentuella nedgången i arbetstid som arbetsgivaren beviljar. När tjänstemannen går ned i tid anmäler arbetsgivaren fortsättningsvis lön efter faktisk tjänstgöringsgrad plus den beräknade utfyllnaden till Collectum.*

*Om arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om ytterligare nedgång i arbetstid träffas ny överenskommelse om vilken lön som ska anmälas alternativt görs en ny genomsnittsbereäkning enligt ovan.*

## **Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister**

### **Omfattning**

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

### **Förhandlingspreskription**

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

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

### **Anmärkning**

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

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

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

*Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de*



*tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.*

### **Lokal förhandling**

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

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

### **Central förhandling**

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

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

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

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

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

### **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.*

## **Avtal om kompetensutveckling**

### **1 Inriktning**

Konkurrensförmågan hos företagen inom tjänstesektorn är allt mer beroende av kvalificerade medarbetare. För att verksamheten ska utvecklas är det viktigt med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna.

Kompetens är förmågan att klara av en uppgift. För att klara uppgiften behövs flera egenskaper hos individen.

Kompetens är ett komplext begrepp som innebär en mångfald av de mänskliga resurserna.

- **Kunskaper**  
Veta fakta och kunna metoder
- **Färdigheter**  
Kunna göra, hantera verktyg
- **Kontakter**  
Social förmåga, kontaktnät, inflytande
- **Attityder/värdering**  
Vilja göra, anse riktigt, ta ansvar
- **Erfarenheter**  
Lära av misstag och framgång
- **Handledning/Ledarskap**

Utvecklingen kan i hög grad ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation där teori och praktik blandas.

En fortlöpande utveckling av företag och medarbetare skapar förutsättningar för lönsamhet och tryggare anställning.

Den planerade kompetensutvecklingen ska ske utöver den kompetensutveckling som sker i samband med uppdrag hos kundföretag.

## **2. Rätt och ansvar**

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Företaget ska skapa förutsättningar för detta. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Med kompetensutveckling menas alla åtgärder som bidrar till att öka en eller flera delar av individernas kompetens. För att kompetensutveckling ska vara möjlig krävs att goda förutsättningar finns vad gäller t ex arbetsorganisation, ledarskap och teknik.

## **3. Kompetensutveckling i samverkan**

Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift. Kompetensutveckling utgår från en långsiktig verksamhetsanalys, genomförd av företaget efter samråd med den lokala fackliga representanten i företaget. I analysen förutsätts varje medarbetares medverkan och engagemang.

Planer för kompetensutveckling utformas och följs upp kontinuerligt med hänsyn till konkurrens- och omvärldssituationen.

Kartläggningen av den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov och planeringen av de åtgärder som är lämpliga sker i samverkan med medarbetaren.

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar ska ligga till grund för planering av kompetensutvecklingen.

## **4. Kostnader**

Av arbetsgivaren beordrad kompetensutveckling och i utvecklingssamtal överenskommen kompetensutveckling betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

## **5. Stimulera och premiera**

Kompetensutvecklingen måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättning och lönerevision är det naturligt att koppling sker till resultat och kompetens. Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för

bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

***Upplysning***

Parterna har gemensamt utarbetat följande material:

Policydokumentet "*Kompetensutveckling*"

Verktyg "*Kompetensanalysen och utvecklingssamtalet*"

## **Samverkan inom Bemanningsbranschen**

Verksamheten med ambulerande tjänstemän inom bemanningsbranschen är beroende av att företagen kan boka ut de anställda hos kundföretag. En hög utbokningsgrad är den enskilt viktigaste faktorn för företagets lönsamhet. För tjänstemännen är det avgörande för anställningstryggheten att de företag de arbetar vid är lönsamma. Det finns därför ett gemensamt intresse för alla anställda i bemanningsföretagen att öka utbokningsgraden. Detta gäller inte bara de tjänstemän som arbetar i den ambulerande verksamheten utan också övriga anställda i företaget.

För att utbokning ska kunna ske av redan anställd personal är det också av avgörande betydelse att de anställda har den kompetens som efterfrågas. För ambulerande tjänstemän är det därför av stor vikt att de ständigt utvecklar sin kompetens.

De lokala parterna ska gemensamt finna former för en samverkan för att nå en så hög utbokningsgrad som möjligt. För detta ändamål ska de lokala parterna på sätt som de finner lämpligt bilda samverkansgrupper.

Samverkansgruppen ska:

- verka för en hög utbokningsgrad
- utreda och föreslå åtgärder som ökar utbokningsgraden
- utreda och föreslå åtgärder för en breddad kompetens
- särskilt bevaka vilka åtgärder som behövs för de som har en låg utbokningsgrad
- informera anställda om vad de kan göra för att öka sin egen och andras utbokningsgrad.

Samverkansgrupper kan vara företagsövergripande och/eller lokal. Grupperna kan bildas för en ort eller för tjänstemän med samma typ av uppdrag. De lokala parterna ska gemensamt finna lämpliga former för sin samverkan.

Exempel på åtgärder som kan öka utbokningsgraden (utan rangordning)

- kunskap om företagets uppdrag
- kunskap om vad som ger lönsamhet
- kompetensutveckling
- kompetensbreddning
- säljträning
- presentationsmaterial
- återkoppling på positiva och negativa kundreaktioner
- samarbetet mellan utbokad och utbokare
- medverkan i säljprocessen
- incitament för ökad efterfrågan på utökade eller nya uppdrag

## **Beräkning av lön för ambulerandeanställda**

*(Teknisk bilaga, gemensamma anvisningar från  
Kompetensföretagen, Unionen och Akademikerförbunden)*

För medarbetare med månadslön och lön enligt den särskilda garantin (det vill säga lön för 167 timmar) ska lön och löneavdrag beräknas på månadslönen. Övriga ambulerandeanställda är garanterade en månadslön med prestationstillägg. Den garanterade månadslönen för heltidsanställd utgör ersättning för 133 timmars arbete de första 18 månaderna av en anställning och 150 timmar för tiden därefter.

**Deltidsarbetande** är garanterad lön som motsvarar tjänstgöringsgraden, dock inte för mer än 133 respektive 150 timmar.

**Deltidsanställd** är garanterad lön som motsvarar tjänstgöringsgraden.

Beräkning av månadslön ska ske enligt följande:

### **Löneberäkning**

1. Lönen för en kalendermånad, respektive löneperiod, är den garanterade månadslönen dividerad med 133 respektive 150 och multiplicerad med antalet arbetade timmar i månaden/löneperioden.
2. Medarbetare som stått till arbetsgivarens förfogande för arbete hela månaden/löneperioden garanteras lön för minst 133 respektive 150 timmar.  
Vid frånvaro minskas den garanterade månadslönen med det antal timmar som medarbetaren är frånvarande.
3. Följande frånvaro jämställs med arbetad tid:
  - permission,
  - fackligt arbete på betald arbetstid och
  - tid då medarbetare ej är utbokad under förutsättning att de haft skälig anledning att avböja uppdrag enligt anmärkning till § 11.3.2.
4. (Stycket flyttat)



5. Ett prestationslönetillägg om 8 respektive 16 % utges för faktiskt arbetade timmar, under ordinarie arbetstid, över 133 respektive 150.

## Sjuklön

6. Sjuklön beräknas som ett genomsnitt av förtjänsten under de tre föregående kalendermånaderna/löneperioderna i förhållande till den genomsnittliga faktiska arbetstiden utöver 133 respektive 150 timmar. Sjuklön betalas med 80 respektive 10 % av detta belopp, alternativt med det tal som anges i kollektivavtalet § 10 för lön över 8 basbelopp.

*Vid beräkning av genomsnittslön adderas de garanterade månadslönerna och prestationslön för de tre föregående kalendermånaderna/löneperioderna. Summan divideras med antalet utbokade och outbokade timmar. Lön för icke arbetad tid, såsom sjuklön och semesterlön ska inte räknas in.*

*Den på detta sätt framräknade genomsnittslönen utgör grunden för sjuklöneberäkningen*

*Sjuklön utges per timme för åtta timmar per sjukdag för heltidsarbetande. För deltidsarbetande med det genomsnittliga antalet arbetstimmar per vecka dividerat med fem.*

*Lön över lönegränsen beräknas för 2021 som:*

$$\frac{8 \times 47\,600 \text{ kr}}{12} = 31\,733 \text{ kr per månad}$$

*eller*

$$\frac{8 \times 47\,600 \text{ kr}}{12 \times 167} = 190,02 \text{ kr per timme}$$

*Anmärkning: Lönegränsen 8 prisbasbelopp gäller från och med den 1 juli 2018.*

## Semester

7. Semester minskar det antal timmar som medarbetaren är garanterad lön för och det antal timmar som utgör gränsen

för prestationslön. För heltidsanställd räknas varje dag som 8 timmar, om inte annat överenskommits.

### **Vård av barn**

8. Vid ledighet för vård av barn ("föräldraledighet") och för tillfällig vård av barn ("vab") utges inte lön för de timmar medarbetaren är frånvarande. Frånvaro för vård av barn hela dagar minskar det antal timmar som medarbetaren är garanterad lön för och det antal timmar som utgör gränsen för prestationslön. Frånvaro för tillfällig vård av barn minskar det antal timmar som medarbetaren är garanterad lön för men inte det antal timmar som utgör gränsen för prestationslön. Deltidsarbetande, se nedan. Föräldralön beräknas på den genomsnittliga lön som utgör bas för sjuklön (se punkt 6 ovan).

### **Deltidsarbetande**

9. Deltidsarbetande arbetar den andel av veckoarbetstiden för heltid som motsvarar dennes tjänstgöringsgrad. Lön beräknas på samma sätt som för heltidsanställda.
10. Deltidsarbetande som har en tjänstgöringsgrad vars arbetstid under stiger 133 respektive 150 timmar per månad är garanterade lön för den tid som motsvarar tjänstgöringsgraden. Mertidersättning för arbetade timmar utöver det dagliga arbetstidsmått beräknas enligt kollektivavtalets § 4.4.1. Vid arbete utöver 133 respektive 150 timmar utbetalas inte mertid utan prestationslön som för heltidsanställda.

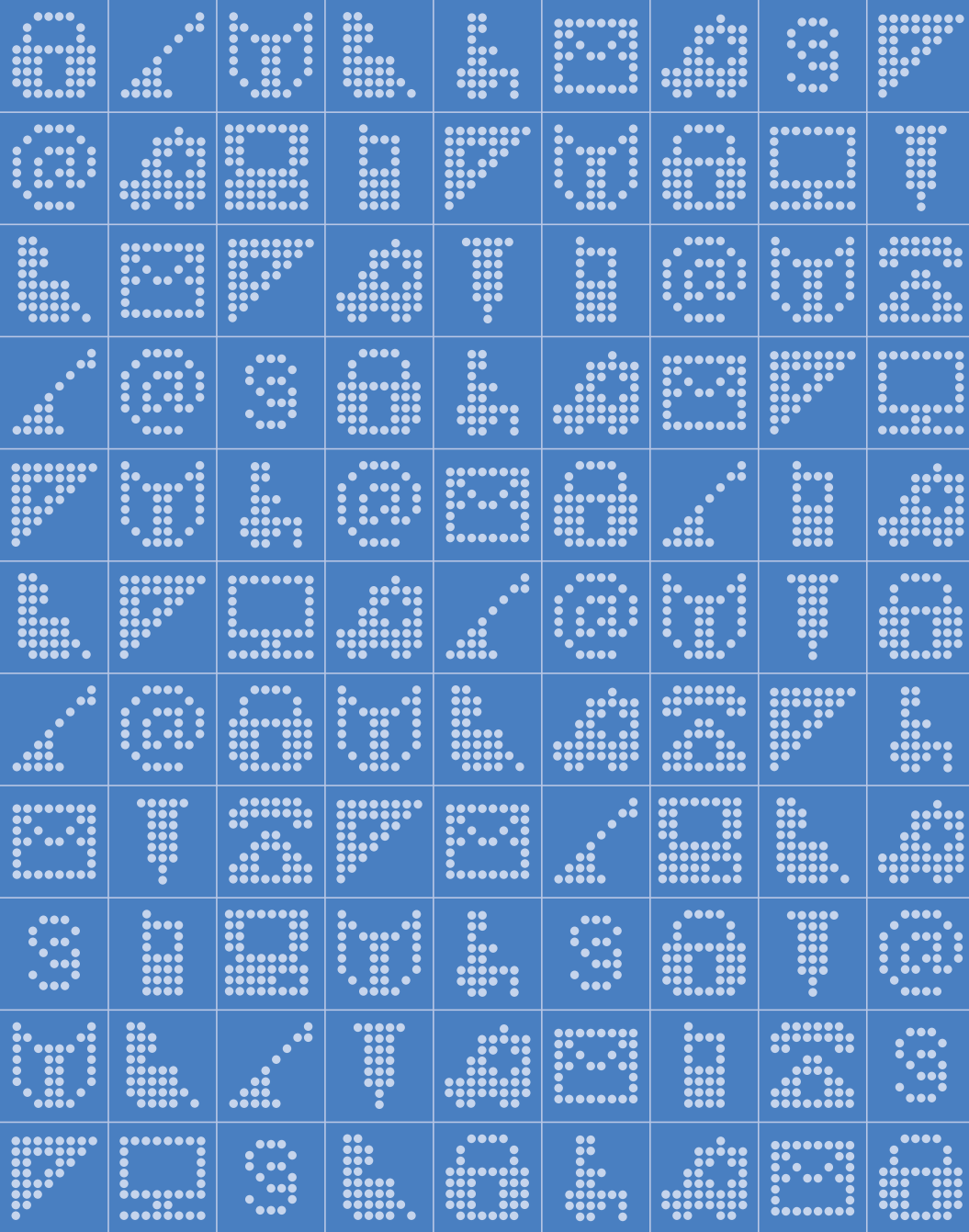
### **Övertid**

11. Övertidersättning och ersättning för överskjutande mertid utgår inte samtidigt som prestationslön. Övertidersättning beräknas enligt reglerna i kollektivavtalet § 4.3.2 på aktuell månadslön uppräknad med de tal som där anges.

### **Arbete del av månad**

12. Anställd del av månad erhåller lön samt eventuell prestationslön för arbetade timmar i månaden.



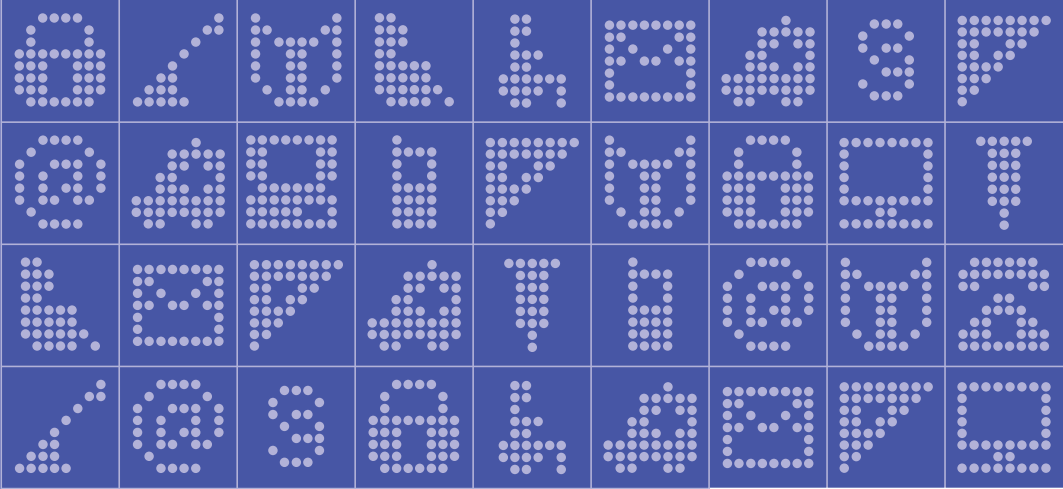


Avtalet finns för nedladdning  
i [Arbetsgivarguiden.se](http://Arbetsgivarguiden.se)

Artikelnrnr: 6512 2101

Frågor om innehåll:  
[Arbetsgivarguiden.se](http://Arbetsgivarguiden.se)  
Tel 08-762 69 00

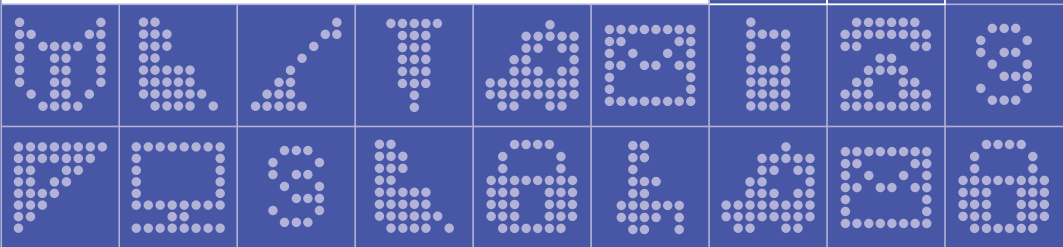
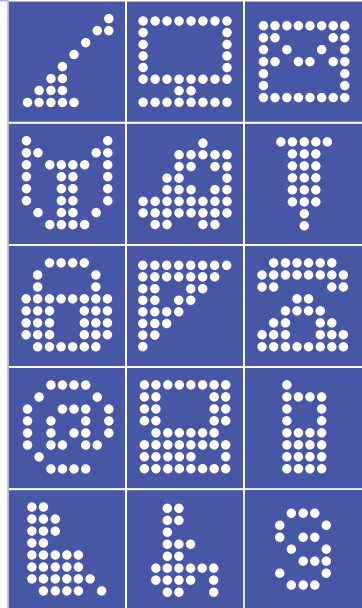




# LÖNEAVTAL Tjänstemän i Bemanningsföretag

## AVTAL TECKNAT 2020–2023

Giltighetstid: 2020-12-01–2023-04-30



4 | Kompetensföretagen

UNIONEN

Akademikerförbunden





## **Innehållsförteckning**

Löner Unionen .....	3
Lokalt löneavtal – Unionen.....	11
Förhandlingsordning vid lönerevision – Unionen .....	17
Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden.....	19





# **Löner Unionen**

## **1. Löner**

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Unionen den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023.

Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Unionen.

### **1.1 Regler för lönesättning**

#### **Utgångspunkter**

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

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

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

#### **Det individuella lönesystemet**

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

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

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

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

Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

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

### **Lönesättningen, allmänt**

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

### **Löneökningar**

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

### **Lönesättning, vid nyanställning och befordran**

- De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar

inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.

- Tjänstemän som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

### **Löneförhållanden**

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### **1.2 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar**

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 2,9 % och 1,8 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022.

Heltidsanställda garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 265 kr vid revisionen den 1 december 2020 respektive 175 kr vid revisionen den 1 maj 2022. För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön, liksom anställd enligt prestationslönesystemet gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönsens förhållande till den totala lönen. Med total lön avses - om företaget och tjänstemannen inte överenskommer om annat – genomsnittet av rörlig och fast lön under avtalsåret.

### **Fördelning av individuella lönehöjningar**

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.1.

Individuella löneökningar ska utges från och med den 1 december 2020 och den 1 maj 2022.

### **1.3 Lägsta löner**

Om tjänstemannen senast den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022 har fyllt 20 respektive 24 år skall lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2020	18.400	21.320 kr
2022	18.731	21.704 kr

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

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

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

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

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

#### **1.4 Introduktionslön**

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

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

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

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

## **2 Omfattning**

**2.1** Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022.

### **2.2 Undantag av vissa kategorier**

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) eller har anställts

vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

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

Om tjänsteman, som den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

### **2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

### **2.4 Lönerevision för vissa nyanställda**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2019 respektive den 1 november 2021 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2020 års respektive 2022 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

### ***Anmärkning***

*I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerevision år 2021. Det innebär att löneökning för tjänsteman*

*som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 maj 2022. Företaget ska på förfrågan från tjänstemannen se över om det är möjligt att för aktuell tjänsteman genomföra en revision år 2021.*

## **2.5 Redan genomförd lönerrevision**

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.2 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## **3 Tillämpningsregler**

### **3.1 Begreppet företag**

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.2. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

### **3.2 Retroaktiv omräkning**

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### **3.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **4 Provision**

**4.1** Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 265 kr den 1 december 2020 och 175 kr den 1 maj 2022.

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

## **5 Vissa pensionsfrågor**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

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

### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den 1 december 2020 och den 1 maj 2022.



## **Lokalt löneavtal – Unionen**

### **Inledning**

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av pottor. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

### **Förutsättningar**

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 12 februari 2021 respektive den 11 februari 2022.

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

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheter, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, ”intern lönestatistik” samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

## **Regler för lönesättning**

### **Utgångspunkter**

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

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

### **Det individuella lönesystemet**

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

### **Lönesättning**

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt

- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter

### **Löneökningar**

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal skall fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

### **Löneförhållanden**

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för

arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### **Ingångslöner**

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn skall därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan

### **Förhandlingsordning**

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 12 februari 2021 respektive den 11 februari 2022 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.

3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna skall dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 5 mars 2021 respektive den 4 mars 2022 inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

### **Arbetsgång och chefernas ansvar**

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana

förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

### **Utvärdering av lönerrevisionen**

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerrevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

## Förhandlingsordning vid lönerrevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerrevision per den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast, den 12 februari 2021 respektive den 11 februari 2022 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den, 5 mars 2021 respektive den 4 mars 2022 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast, den 19 mars 2021 respektive den 18 mars 2022. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast, den 1 april 2021 respektive den 1 april 2022.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Kompetensföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Kompetensföretagen och Unionen senast den 16 april 2021 respektive den 14 april 2022 varefter det ankommer på Kompetensföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

### *Anmärkning*

*De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.*

- d) I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation äger den anställde begära förhandling om ny lön senast den 5 mars 2021 respektive 4 mars 2022. Arbetsgivaren ska då senast inom 14 dagar lämna meddelande om den nya lön som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära

förhandling. Ombudsman kan biträda tjänstemannen vid förhandlingen.



# **Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden**

## **1. Löner**

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden från och med den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden.

### **1.1 Lokal lönebildning**

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde medlemmens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivitets- och intäktsskapande process och ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

### **1.2 Förutsättningar**

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerevision ska respektive lokal part presentera sin bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

### **1.3 Övergång av partsställning**

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsarsidan till den enskilde medlemmen.

## **1.4 Utvärdering**

Efter genomförd lönerrevision gör parterna en gemensam utvärdering.

## **2. Regler för lönesättning**

För medlemmar i akademikerförbunden gäller följande regler om den lokala lönebildningen.

### **2.1 Utgångspunkter**

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

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

### **2.2 Det individuella lönesystemet**

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

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

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.

Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra samtal som syftar till tjänstemannens utveckling respektive som är grund för den årliga lönesättningen.

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

### **2.3 Lönesättningen allmänt**

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- tjänstemannens förmåga att omsätta kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund
- om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

### **2.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran**

De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön skall sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.

Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

## **2.5 Löneförhållanden**

Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt. Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

## **3. Lokal lönerrevision**

Parterna är ense om följande ordning för lönerrevision per den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022.

### **a) Inledning**

Parterna ska gemensamt fastställa målsättning och tidplan för lönerrevisionen samt diskutera de frågor part önskar aktualisera enligt punkt 1 och 2 ovan.

### **b) Uppgift om medlemmar**

Akademikerföreningen ska till företaget senast 12 februari 2021 respektive 11 februari 2022 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter det att förteckningen lämnats, överlämna

en förteckning över de berörda medlemmarnas löner till föreningen.

### **c) Individuella lönesamtal**

Lönesamtalet är en central del av lönesättningsprocessen i företaget och en del av lönerevisionen. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens prestation kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Varje tjänsteman, även föräldralediga, skall årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra

- den nya lönen
- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- satta mål för medlemmen i förhållande till verksamhetens mål
- nya mål för medlemmens arbetsprestationer
- lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen och eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Om endera parten begär ska den nya lönen dokumenteras.

I den lokala förhandlingen ska resultat av lönesamtalet tjäna som underlag. Om central förhandling inte påkallas gäller överenskommelsen om ny lön i enlighet med lönesamtalet.

### **d) Lokal förhandling**

Lokal förhandling förs mellan företag och lokal akademikerförening. Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad. Finns inte någon lokal

akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsarsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 april 2021 respektive den 1 april 2022. I förhandling skall protokoll föras.

#### **e) Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

#### **Anmärkning**

*De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) - e) angivna ordningen.*

### **4. Omfattning**

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022.

#### **4.1 Undantag av vissa kategorier**

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 november 2020 respektive 30 april 2022 ej har fyllt 18 år eller

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

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

Om tjänsteman, som den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerrevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 november 2020 respektive den 30 april 2022 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

#### **4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

#### **4.3 Lönerrevision för vissa nyanställda**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2019 respektive den 1 november 2021 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2020 respektive 2022 års lönerrevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

#### ***Anmärkning***

*I normalfallet revideras lönerna årligen. Avtalet har ingen lönerrevision år 2021. Det innebär att löneökning för tjänsteman som nyanställts i 2020 års lönenivå blir föremål för revidering den 1 maj 2022. Företaget ska på förfrågan från tjänstemannen se över om det är möjligt att för aktuell tjänsteman genomföra en revision år 2021.*

#### **4.4 Redan genomförd lönerrevision**

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 3 b) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

### **5. Tillämpningsregler**

#### **5.1 Begreppet företag**

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

#### **5.2 Retroaktiv omräkning**

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

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

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

#### **5.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 december 2020 respektive den 1 maj



2022 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **6. Provision**

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

## **7. Vissa pensionsfrågor**

### **7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### **7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 3 b) från och med den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

## **8. Förhandlingsordning**

### **8.1 Lokal förhandling**

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagarsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast den 1 april 2021 respektive den 1 april 2022.

## **8.2 Central förhandling**

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 16 april 2021 respektive 14 april 2022. Varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerrevision per den 1 december 2020 respektive 1 maj 2022 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 2,9 procent respektive 1,8 procent som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

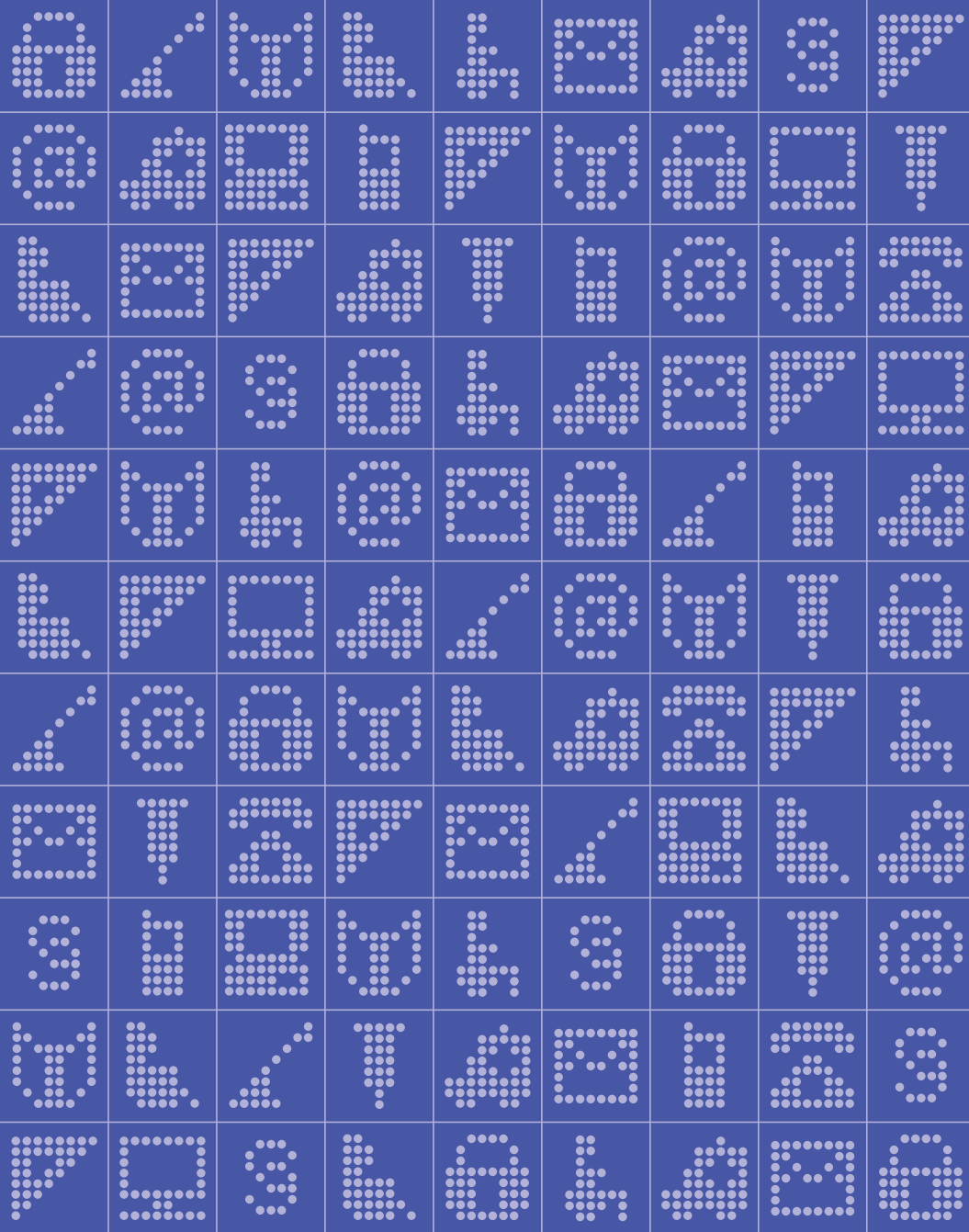
Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företaget där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet skall dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

## **8.3 Lönenämnden för Kompetensföretagen**

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Kompetensföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga om uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.





**Avtalet finns för nedladdning  
i [arbetsgivarguiden.se](http://arbetsgivarguiden.se)**

**Artikelnr: 6538 2101**

**Frågor om innehåll:**  
Arbetsgivarguiden.se  
Tel: 08-762 69 00

