

Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

1 november 2020 – 31 mars 2023

Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och
Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna

I äldre avtalstexter förekommer organisationernas tidigare namn eller förkortningar.

Sveriges Verkstadsförening (VF) = Teknikarbetsgivarna
Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) = Svenskt Näringsliv
Svenska Industrijänstemannaförbundet (SIF) = Sif = Unionen
Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) = Ledarna
Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) = Sveriges Ingenjörer

Innehåll

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i detta avtalstryck	4
Avtal om allmänna anställningsvillkor	5
§ 1 Avtalets omfattning	5
§ 2 Löneprinciper	7
§ 3 Anställning	8
§ 4 Allmänna förhållningsregler	11
§ 5 Semester	12
§ 6 Sjuklön m.m.	19
§ 7 Övertidskompensation	27
§ 8 Restidsersättning	31
§ 9 Lön för del av löneperiod	33
§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet	33
§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare	36
§ 12 Uppsägning	38
§ 13 Förhandlingsordning	42
§ 14 Giltighetstid	43
Arbetsavtal för tjänstemän	44
Förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst	57
Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård	63
Avtal om kompetensutveckling i företagen	65
Omställningsavtal	69
Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK	74
Avtal om användning av konkurrensklausuler	83
Bilaga 1, Exempelklausul	91
Överenskommelse om praktikanställning	93
Förhandlingsordning Unionen och Sveriges Ingenjörer	94
Löneavtal Unionen	99
Löneavtal Sveriges Ingenjörer	103
Samarbetsavtal Ledarna	109

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i detta avtalstryck

Pension och gruppliv

Uppgårelsen mellan SAF och PTK om ITP av den 30 september 1976 med prolongering 29 november 1985 gäller mellan Teknikarbetsgivarna och tjänstemannaorganisationerna. Samma gäller beträffande avtalet om tjänstegrupplivförsäkring av den 19 februari 1976 mellan SAF och PTK.

Trygghetsförsäkring

Avtalet mellan SAF, LO och PTK om AMF-försäkringarna 1 januari 1979 med senare vidtagna ändringar och tillägg gäller mellan Teknikarbetsgivarna och tjänstemannaorganisationerna.

Social trygghet vid utlandstjänstgöring

SAF och PTK träffade den 24 juni 1985 en överenskommelse om "avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring", vilken gäller mellan Teknikarbetsgivarna och tjänstemannaorganisationerna.

Utvecklingsavtalet

Utvecklingsavtalet gäller mellan Teknikarbetsgivarna och tjänstemannaorganisationerna. Avtalet finns att ladda ned på Teknikföretagens hemsida, www.teknikforetagen.se.

Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension

Teknikarbetsgivarna och tjänstemannaorganisationerna träffade en överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension 2013 med tillägg som trädde i kraft 1 november 2017 och den 1 november 2020.

Avtal om allmänna anställningsvillkor

mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

För tjänsteman, som är anställd vid företag anslutna till Teknikarbetsgivarna, gäller avtalet med i mom 2–6 angivna tillägg och undantag.

Begreppet ”tjänsteman” i detta avtal innefattar ”arbetsledare”.

Mom 2

För tjänsteman, som hänförs till befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen, gäller ej avtalet.

Mom 3

För tjänsteman, som med tillämpning av § 3 har anställts för viss tid gäller avtalet omedelbart med undantag enligt mom 5 och § 6 mom 3 Undantag 3.

Mom 4

För tjänsteman som innehar anställning utgörande bisyssla gäller ej avtalet utom § 6 i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjuklöneperiod.

Mom 5

För tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- uppsägningstiden framgår av § 12 mom 3:2.

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det han uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Mom 6

Om en tjänsteman företar tjänsteresa utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

Anmärkning

Det är parternas uppfattning att sådant särskilt utlandsresereglemente eller sådan överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen som reglerar anställningsvillkoren under utlandsvistelsen, som regel bör komma till stånd före tjänsteresan.

Mom 7

Arbetsgivaren har rätt att kräva, att tjänsteman som tillhör företagsledningen inte får vara medlem i tjänstemannaorganisation, för vars medlemmar detta avtal tillämpas.

Till företagsledningen räknas

- företagsledare
- privatsekreterare till företagsledare
- tjänstemän i vilkas tjänsteåligganden ingår att företräda företaget i förhållande till tjänstemännen i frågor rörande dessas arbetsvillkor.

Twister rörande omfattningen av detta moment skall avgöras av förtroenderådet.

Protokollsanteckning

Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna noterar att samtliga berörda PTK-förbund har enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande omställningsavtalet och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara "den lokala tjänstemannaparten" i de nämnda avtalen. PTK-L skall även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L, ska företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

§ 2 Löneprinciper*

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på utbildning, skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökad kunskap eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetssökning och ökad konkurrenskraft. Samma löneprinciper ska gälla för samtliga arbetstagare.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

*) § 2 gäller ej enligt avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna, se Samarbetsavtal sidan 109.

§ 3 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare eller på viss tid

Anställning av tjänsteman gäller tills vidare om inte annat har överenskommits enligt mom 2.

Vid anställning av tjänsteman ska arbetsgivaren underrätta lokal tjänstemannapart om sådan finns på arbetsplatsen.

Anmärkning

Vid tillämpning av detta moment avses med lokal tjänstemannapart, tjänstemannaklubb eller annan lokal facklig företrädare med anställning i företaget, s.k. kontaktombud.

Mom 2 Anställning för viss tid

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

Anställning på viss tid ska ske skriftligen.

Anmärkning

Orsakerna att använda visstidsanställning kan vara av många olika slag. Exempel kan vara vikariat, ett tidsbegränsat projekt eller att pröva den anställdes kvalifikationer eller lämplighet.

Anställning på viss tid, kortare än en månad, av skolungdom, studerande eller tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen kan ske muntligen.

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst 24 månaders anställningstid under en treårsperiod. Avseende skolungdom, studerande, tjänsteman som uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen och tjänsteman som anställs vid företaget efter det att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta, får avtal träffas om även kortare visstidsanställning än en månad.

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren avsluta en visstidsanställning genom att skriftligen underrätta motparten. Anställningen upphör en månad efter den skriftliga underrättelsen. Efter sex månaders sammanlagd anställningstid gäller en visstidsanställning den avtalade tiden om inte arbetsgivaren och tjänstemannen särskilt överenskommit att anställningen kan avslutas i förtid. I de fall en visstidsanställning kan sägas

upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av § 12.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om visstidsanställning som medför att tjänstemannen kommer att vara visstidsanställd under längre tid än 24 månader under en treårsperiod. Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan längre visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att visstidsanställa enligt sista stycket missbrukas äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten gäller för det företag som tvisten gäller i fortsättningen samma regler som för företag där tjänstemannaklubb finns.

För Sveriges Ingenjörer avses med tjänstemannaklubb Sveriges Ingenjörers lokalavdelning vid företaget.

Mom 3 Företrädesrätt till och turordning vid återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering. Företrädesrätt till återanställning förutsätter att tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde på grund av arbetsbrist.

Vid återanställning av tjänsteman/tjänstemän, som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller som inte har fått en tidsbegränsad anställning förnyad, kan de lokala parterna, vid uppsägningstillfället eller inför återanställning med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd, träffa överenskommelse om turordning vid återanställning i enlighet med vad som anges i § 12 mom 2.

Vid konflikt mellan bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd och kravet på lokal överenskommelse i § 3 mom 2 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

Mom 4 Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte

Mom 4:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 61 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren för tjänsteman som omfattas av ITP 2 även fortsättningsvis anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Mom 4:2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta lokal tjänstemannapart vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och lokal tjänstemannapart vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 000 kr* för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda tjänstemannen.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

*) Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

Mom 4:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen Teknikarbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer* enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om tjänstemannen vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

§ 4 Allmänna förhållningsregler

Mom 1

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman skall iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Mom 2

En tjänsteman får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet, som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten.

Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3

En tjänsteman har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag.

*) För medlemmar i Ledarna sker behandlingen enligt Samarbetsavtal Teknikarbetsgivarna Ledarna kap. 2 Tvistelösning.

§ 5 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med i mom 2, 3, 5:1–5:2, 6, 7 och 8 angivna tillägg, och i mom 4 och 5:3 angivna undantag. Undantag har gjorts endast i de delar där så uttryckligen framgår i nämnda moment.

Mom 2 Förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår

Arbetsgivaren och enskild tjänsteman eller den lokala tjänstemannaparten kan överenskomma om förskjutning av semesterår och/eller intjänandeår.

Mom 3 Semesterns längd m.m.

Mom 3:1

Genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen enligt § 7 mom 1 kan tjänstemannen i stället för 25 semesterdagar erhålla tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Anmärkning

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar. För tjänstemän med flera semesterdagar än 25 fastställes antal dagar med semesterlön enligt principerna i 7 § semesterlagen.

Mom 3:2

Semester, som i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt arbetsavtal kommit att utgå med större antal dagar än detta avtal stadgar, skall ej röna försämring genom detta avtal.

Denna garantiregel gäller dock inte i de fall en tjänsteman enligt § 7 mom 1:1 andra stycket i stället för särskild övertidskompensation erhållit längre semester eller inte längre har att utföra förberedelse- och avslutningsarbete enligt bestämmelsen i § 7 mom 1:2.

Om vid något företag enligt före avtalets tillkomst gällande tjänstemannareglements längre semester räknat i dagar per år utgår än här föreskrivs, må avtalets ikraftträdande i och för sig icke föranleda rubbning av reglementets semesterbestämmelser.

Uppstår vid något företag fråga om ändring av semesterbestämmelser i gällande reglemente, skall meddelande härom lämnas tjänstemannaparten och, innan avgörande träffas, förhandlingar äga rum, därest tjänstemannaparten så önskar.

Mom 3:3

För vid företaget befordrad eller nyanställd tjänsteman skall i intjänandeåret enligt semesterlagen även inräknas tid, varunder tjänstemannen i denna eller annan egenskap varit anställd i företaget eller, i fråga om koncern, i annat till koncernen hörande företag

Mom 4 Semesterlön, semesterersättning m.m.**Mom 4:1**

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör

- 0,8 procent av tjänstemannens vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande).

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom 4:4.

- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret.

Med rörlig lönedel avses i detta sammanhang

- provision, tantiem, bonus eller liknande rörliga lönedelar
- premielön
- skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande rörlig lönedel i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Till ”summan av den rörliga lönedel som har utbetalats under intjänandeåret” skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierad enligt 7 § semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och

hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Beträffande skift-, jour-, beredskaps- och ob-ersättning eller liknande gäller att sådan ersättning ej skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Anmärkningar

1. Semestertillägget 0,5 procent förutsätter att tjänstemannen har tjänat in full betald semester. Om så inte är fallet skall semestertillägget uppjusteras genom att 0,5 procent multipliceras med det antal semesterdagar tjänstemannen är berättigad till enligt mom 3 och divideras med antalet betalda semesterdagar som tjänstemannen har intjänat.
2. Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats.
3. Vad övertidsersättning, ersättning per överskjutande timme vid deltidansättning (mertidsersättning) och restidsersättning beträffar har divisorerna i § 7 mom 3:2 och 4:1 respektive § 8 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

Mom 4:2

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 4:1. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad se mom 4:4.

Mom 4:3

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från tjänstemannens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Beträffande begreppet månadslön se mom 4:1.

Mom 4:4

Om tjänstemannen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Beträffande begreppet månadslön se mom 4:1.

Mom 4:5

Vid utbetalning av semesterlön gäller följande.

Huvudregel

Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 procent utbetalas senast vid semesterårets slut.

Undantag 1

Om tjänstemannens lön till väsentlig del består av rörlig lönedel har han rätt att vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern få utbetalt à conto ett av arbetsgivaren uppskattat semestertillägg avseende den rörliga lönedelen. Arbetsgivaren skall senast vid semesterårets utgång utbetala det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt mom 4:1.

Undantag 2

Om överenskommelse träffas om att semesterår och intjänandeår skall sammanfalla kan arbetsgivaren utbetala s.k. resterande semesterlön avseende rörlig lönedel vid första ordinarie löneutbetalningstillfälle där ordinarie lönerutin kan tillämpas omedelbart efter semesterårets utgång.

Mom 5 Sparande av semester

Mom 5:1

Om en tjänsteman har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 äger tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren rätt att även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen skall överenskomma om hur ovannämnda sparade semesterdagar skall utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Mom 5:2

Sparade semesterdagar skall tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag skall uttas före semesterdagar som sparats enligt mom 5:1 under samma år.

Mom 5:3

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt mom 4:1 (exklusive anmärkning 1). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 procent skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro

Mom 6 Semester för nyanställda

Om en nyanställd tjänstemans betalda semesterdagar ej täcker tiden för företagets huvudsemester eller om tjänstemannen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om tjänstemannens anställning upphör inom fem år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall ej göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom
2. förhållande som avses i § 4 tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning

Om tjänstemannen har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänade rätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats, gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i § 29 a semesterlagen.

Mom 7 Sammanfallande intjänande- och semesterår

Vid införande av sammanfallande intjänande- och semesterår, ska intjänande- och semesterperioder inte vara kortare än tolv månader.

Vid tillämpning av sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som a contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än som är intjänande ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg.

Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Avräkning ska inte göras om anställningen upphört på grund av

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

Mom 8 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande – se § 12 mom 3:7.

Mom 9 Semester för intermittent deltidarbete

Om en tjänsteman är deltidanställd och det för honom gällande arbetstids-schemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittent deltidarbete) gäller följande. Antalet bruttosemesterdagar enligt mom 3 vilka skall utläggas under semesteråret skall proportioneras i förhållande till tjänstemannens andel av den ordinarie arbetstid som gäller för heltidsanställda tjänstemän i motsvarande befattning. Det antal semesterdagar som då erhålles (nettosemesterdagar) skall förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för tjänstemannen.

Om både betalda semesterdagar (ordinarie semester och sparad semester) och obetalda semesterdagar skall utläggas under semesteråret proportioneras de var för sig enligt följande

$$\frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5} \times \text{antal bruttosemesterdagar som skall utläggas}$$

= antal semesterdagar som skall förläggas till dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar (nettosemesterdagar).

Om det vid beräkningen uppstår brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal.

Med ”antalet arbetsdagar per vecka” avses det antal dagar som, enligt för tjänstemannen gällande arbetstidsschema, är arbetsdagar per helgfri vecka i genomsnitt per 4 veckor (eller annan period som omfattar hel förläggingscykel).

Om tjänstemannen enligt arbetstidsschemat skall arbeta såväl hel dag som del av dag samma vecka skall den delvis arbetade dagen i detta sammanhang räknas som hel dag. När semester utläggs för sådan tjänsteman konsumeras en hel semesterdag även för den dag tjänstemannen endast skulle ha arbetat del av dagen.

Exempel

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

Om tjänstemannens arbetstidsschema ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras skall antalet outtagna nettosemesterdagar omräknas att svara mot den nya arbetstiden.

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

§ 6 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätten till sjuklön, sjukanmälan till arbetsgivare och försäkringskassa

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt vad som följer av denna paragraf. I övrigt gäller lag om sjuklön.

När en tjänsteman blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren. Tjänstemannen har ej rätt till sjuklön för tid innan sådan anmälan gjorts. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, skall anmälan ske så snart hindret upphört.

Vidare skall tjänstemannen meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

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

Mom 2 Läkarintyg och skriftlig försäkran

Tjänstemannen skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning han ej kunnat arbeta på grund av sjukdom. Tjänstemannen har ej rätt till sjuklön innan han lämnat denna försäkran.

Om arbetsgivaren eller försäkringskassan så begär skall tjänstemannen dessutom styrka sjukdomen med läkarintyg, vilket utvisar att arbetsförmåga föreligger samt sjukperiodens längd för att tjänstemannen skall ha rätt till sjuklön. Arbetsgivaren kan anvisa särskild läkare att utfärda sådant läkarintyg. Från och med den åttonde kalenderdagen skall tjänstemannen alltid styrka sjukdom med läkarintyg.

Rätt till sjuklön föreligger ej om tjänstemannen lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Anmärkning

Parterna konstaterar att det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att anledningen till arbetsförmågan kan klargöras så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Mom 3 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om tjänstemannen enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön skall arbetsgivaren utge sådan till honom

- för grupp 1: t.o.m. 90:e kalenderdagen i sjukperioden
- för grupp 2: t.o.m. 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Tjänstemannen tillhör grupp 1

- om han har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd
- eller om han övergått direkt från en anställning i vilken han har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar.

Tjänstemannen tillhör grupp 2 i övriga fall.

Undantag 1

Om tjänstemannen under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, så att antalet sjuklönedagar, inklusive sjuklönedagar i den aktuella sjuklöneperioden, uppgår till minst 105 för grupp 1 respektive minst 45 för grupp 2, upphör sjuklönerätten för sjukdomsfallet efter 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Med sjuklönedagar avses dels dagar med sjukavdrag, dels arbetsfria dagar som infaller i en sjukperiod.

Undantag 2

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

Undantag 3

För tjänsteman, som visstidsanställts för kortare tid än en månad, inträder rätten till sjuklön först sedan tjänstemannen tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till tjänstemannen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt följande.

Mom 4:1

Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska ett löneavdrag göras för varje timme enligt följande

$$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska genomsnittlig sjuklön per vecka beräknas enligt följande

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52}$$

Karensavdraget ska vara 20 procent av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Om karensavdraget överstiger det löneavdrag som ska göras på grund av sjukfrånvaron ska sjuklönen vara 0 kr. Sjukfrånvaro kan inte leda till att det uppstår en skuld för arbetstagararen i förhållande till arbetsgivaren.

Om sjukfrånvaron varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden betalas sjuklön per timme enligt följande

$$80 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För tjänstemän som regelbundet arbetar andra arbetstider än dagtid utges för sjukfrånvaro som varar längre än 20 procent av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden dessutom 80 procent av ob-ersättningen som sjuklön.

Anmärkning 1

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod.

Anmärkning 2

Om tjänstemannen under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karensavdrag enligt ovan, görs inga ytterligare karensavdrag.

Anmärkning 3

För tjänsteman, som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl omfattas av särskilt högriskskydd görs inget karensavdrag.

Anmärkning 4

Månadslönen = den aktuella månadslönen.

(För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med månadslön avses i detta moment

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För tjänsteman som till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag skall göras.

Med **veckoarbetstid** avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde tjänstemannen med beaktande av rätten till kompensationsledighet enligt Arbetstidsavtalet § 2. Om tjänstemannen har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs 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.

Mom 4:2

Sjukdom **fr.o.m. 15:e** kalenderdagen:

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

För tjänstemän med månadslön om högst 31 533 kronor med

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

För tjänstemän med månadslön över 31 533 kronor med

$$80 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbelopp}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning 1

Den här angivna månadslönegränsen är 8 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2020 är 47 300 kronor och lönegränsen för 2020 följaktligen 31 533 kronor.

Anmärkning 2

Månadslön definieras i mom 4:1, Anmärkning 4.

Anmärkning 3

Vid ändring av lön görs sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag tjänstemannen får besked om sin nya lön.

Anmärkning 4

Sjukavdraget per dag får ej överstiga

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

Månadslönen = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Mom 5 Vissa samordningsregler

Mom 5:1

Om en tjänsteman på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 4 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Mom 5:2

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

Mom 5:3

Om tjänstemannen får annan ersättning från staten än enligt Socialförsäkringsbalken, skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 6:1

Om en tjänsteman vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:2

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 efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:3

Om tjänstemannens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Mom 6:4

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om – respektive i den utsträckning – tjänstemannen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Mom 6:5

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse skall arbetsgivaren utge sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Mom 6:6

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden

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

Anmärkningar

1. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension – se mom 3, Undantag 2.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 5.

Mom 7 Föräldralön

Föräldralön betalas i enlighet med följande regler om inte de lokala parterna träffar annan överenskommelse.

Mom 7:1

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till graviditetsersättning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren, om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

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

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av

adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

Mom 7:2

a) Om tjänstemannen har varit anställd **i ett men inte två år i följd** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst två månader.

Om tjänstemannen har varit anställd **i två år i följd eller mer** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst sex månader.

b) Föräldralönen per månad är

$$\text{månadslönen} - 30 \times 90\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänstemän med månadslön över 39 417 kronor är föräldralönen per månad istället

$$\text{månadslönen} - 30 \times 80\% \times \frac{10 \text{ prisbasbelopp}}{365} - 30 \times 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning

Den här angivna månadslönegränsen är 10 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2020 är 47 300 kronor och lönegränsen för 2020 följaktligen 39 417 kronor.

Mom 7:3

Utbetalning av föräldralön sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle under den tid föräldralön utges.

Mom 7:4

Föräldralön utges inte om tjänstemannen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Mom 7:5

Föräldralön för del av månad betalas i proportion till den kortare aktuella perioden.

Mom 8 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med tjänstemannens hela månadslön.

Mom 9 Övriga bestämmelser**Mom 9:1**

Om tjänstemannen måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning gäller följande.

Frånvaro t.o.m. 14:e kalenderdagen

För varje timme en tjänsteman är frånvarande görs avdrag med

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

Beträffande begreppen veckoarbetstid och månadslön se mom 4:1.

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

§ 7 Övertidskompensation**Mom 1 Rätten till särskild övertidskompensation****Mom 1:1**

Tjänsteman har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats enligt detta mom, andra stycket.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser skall gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga. Överenskommelsen skall avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Anmärkning

Om en tjänsteman efter överenskommelse enligt detta moment andra stycket finner att den arbetade tiden i väsentlig grad avviker från de förutsättningar som överenskommelsen vilar på, skall tjänstemannen ta upp detta med arbetsgivaren.

Detsamma gäller tjänsteman som upplever hälsoproblem som tydligt kan kopplas till hur mycket tjänstemannen arbetar. I det senare fallet bör tjänstemannen erbjudas hälsoundersökning i samband med diskussionerna.

Med okontrollerbar arbetstid menas att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt, t.ex. därför att tjänstemannen i betydande utsträckning utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller annars på olika platser. Exempel på detta kan vara när arbete utförs i hemmet eller säljarbete.

Mom 1:2

Om arbetsgivaren och tjänstemannen uttryckligen överenskommit om att tjänstemannen dagligen skall utföra förberedelse- och avslutningsarbete om lägst tolv minuter och lönen inte har fastställts eller fastställs med hänsyn härtill skall tjänstemannen kompenseras för detta förhållande genom att tjänstemannen får tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Mom 1:3

Om överenskommelse har träffats enligt mom 1:1 andra stycket eller mom 1:2 skall arbetsgivaren underrätta vederbörande tjänstemannaklubb.

Efter underrättelse enligt ovan, skall arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

Mom 2 Förutsättningar för särskild övertidskompensation

Mom 2:1

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

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

Beträffande deltidsarbete, se mom 4.

Mom 2:2

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten.

Mom 2:3

Vid beräkning av längden av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, skall de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Mom 2:4

Om en tjänsteman beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte utgör en direkt fortsättning på den ordinarie arbetstiden, utges övertidskompensation som om övertidsarbete skulle ha utförts under minst 3 timmar. Detta gäller dock ej om övertidsarbetet är åtskilt från den ordinarie arbetstiden av endast måltidsuppehåll.

Mom 2:5

Om tjänstemannen inställer sig till övertidsarbete enligt mom 2:4 och reskostnader därvid uppstår för honom skall arbetsgivaren ersätta dessa.

Detta gäller även för tjänsteman som enligt mom 1 inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Mom 2:6

Om den ordinarie dagliga arbetstiden under viss del av året (t.ex. sommaren) är förkortad utan att motsvarande förlängning sker under annan del av året, gäller följande. Beräkning av övertidsarbete, som har utförts under den del av året då den kortare arbetstiden skall tillämpas, skall ske med utgångspunkt från den längre (under resten av året gällande) dagliga arbetstiden.

Mom 3 Övertidskompensationens storlek**Mom 3:1**

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

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

Mom 3:2

Övertidsersättning per timme utges enligt följande

a) för övertidsarbete kl. 06–20 helgfria måndagar–fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Beträffande semesterlön se § 5 mom 4:1, anmärkning 3.

Anmärkning

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”.

Där tjänsteman i produktionen beordras följa schema om kollektiv produktionsövertid ersätts divisorn 94 med divisorn 87 vid sådan övertid som förläggs helgfria måndagar–fredagar och divisorn 72 med divisorn 68 vid sådan övertid å annan tid.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under a) utges med 1,5 timme och för övertidsarbete, som avses under b) med 2 timmar för varje övertidstimme.

Mom 4 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

Mom 4:1

Om en deltidsanställd tjänsteman har utfört arbete utöver den för hans deltidsanställning gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd (mertid), utges ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \text{ x veckoarbetstiden}}$$

Beträffande semesterlön se § 5 mom 4:1, anmärkning 3.

Med månadslönen avses här tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

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

Vid beräkning av längden av överskjutande arbetstid medräknas endast fulla halvtimmar.

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den för deltidsanställningen gällande ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Mom 4:2

Om mertidsarbetet pågår före eller efter de klockslag som gäller beträffande den ordinarie dagliga arbetstidens förläggning för heltidsanställning i motsvarande befattning vid företaget, utges övertidskompensation enligt mom 1–3.

Vid tillämpningen av divisorerna i mom 3 skall tjänstemannens lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 8 Restidsersättning

Mom 1 Rätten till restidsersättning

Rätt till restidsersättning gäller enligt följande huvudregel och undantag.

Huvudregel

- Om tjänstemannen har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan.
- Om tjänstemannen inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete föreligger rätt till restidsersättning enligt mom 2 och 3 nedan såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen enas om att tjänstemannen skall vara undantagen bestämmelserna om restidsersättning.

Undantag

- Arbetsgivaren och en tjänsteman kan överenskomma om att kompensation för restid skall utgå i annan form, t.ex. att förekomsten av restid skall beaktas vid fastställande av lönen.

- Tjänsteman som har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t.ex. såsom resande försäljare, servicetekniker eller liknande, har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit om sådan.

Mom 2 Förutsättningar för restidsersättning

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för tjänstemannen räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas.

Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden kl. 22–08 ej medräknas.

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

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3 Restidsersättningens storlek

Restidsersättning utges per timme med

$$\frac{\text{månadslönen}^*}{240}$$

utom när resan har företagits under tiden från kl. 18 fredag fram till kl. 06 måndag eller från kl. 18 dag före arbetsfri helgdagsafton eller helgdag fram till kl. 06 dag efter helgdag, då ersättningen är

$$\frac{\text{månadslönen}}{190}$$

Beträffande semesterlön se § 5 mom 4:1, anmärkning 3.

*) Tidigare begränsning av restidsersättningen till högst 6 timmar per kalenderdag har slopats.

Beträffande begreppet månadslön se § 7 mom 3:2.

Vid tillämpning av divisorerna skall en deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 9 Lön för del av löneperiod

Om en tjänsteman börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt. För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Beträffande begreppet dagslön (och månadslön) se § 10 mom 2:2.

§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet

Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t.ex. vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemans familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Där påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton ej är sedvanliga fridagar bör permission beviljas under dessa dagar i den mån så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för tjänstemannen ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får ej förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen. För tjänsteman som har veckovila förlagd till annan dag än söndag skall motsvarande regel tillämpas.

Mom 2:2

När en tjänsteman är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande.

.

Om tjänstemannen är tjänstledig

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar skall för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med

$$\frac{1}{21} \quad \frac{1}{(25)^*} \quad \text{av månadslönen}$$

- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön- eller helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

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

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämförs i detta sammanhang

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom 2:3

Om tjänstemannen är deltidsanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittent deltidsarbete) skall tjänstledighetsavdrag göras enligt följande.

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar/vecka}}{5 (6)^*} \times 21 (25)^*$$

Exempel

Tjänstemannens deltid är förlagd till

följande antal arbetsdagar/vecka	avdrag
4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

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

Avdrag enligt ovan skall göras för varje dag under vilken tjänstemannen är tjänstledig och som annars skulle utgjort arbetsdag för honom.

Beträffande begreppet månadslön se mom 2:2.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna, har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta ut begreppet ”kalendermånad” mot ”avräkningsperiod”.

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka.

Mom 3 Annan ledighet

Mom 3:1

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

Mom 3:2

När en tjänsteman är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme. Avdraget per

$$\text{timme} = \frac{1}{175} \text{ av månadslönen}$$

Beträffande begreppet månadslön se mom 2:2.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare

Mom 1

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det tjänsteman

- att** på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden, som är med tjänsten förenade;
- att** utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom tjänstemännens vid företaget arbetsområde;
- att** utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar driftens återupptagande vid konfliktens slut; samt
- att** utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk, vilka arbetsuppgifter i första hand skall anförtros tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

I den mån arbetsgivaren med egen arbetskraft verkställer lossning av gods för företagets eget bruk och vid inträffat varsel om arbetskonflikt avbeställning av godsleveranser icke kunnat ske, åligger det tjänsteman att vid order härom delta i jämväl sådant arbete.

Mom 2

Utöver vad i föregående moment nämns åligger det tjänsteman att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbeten hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager, vilket ej under konflikten tas i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel

Mom 3

Skulle arbetsgivaren under konflikt ifrågasätta utförandet av visst i denna paragraf ej omnämnt arbete skall överläggning därom föras med den eller dem som är avsedda att utföra arbetet eller ock med av tjänstemännen utsedda representanter. Har respektive arbetsgivarförbund och tjänstemannapart gemensamt fattat beslut rörande här åsyftat arbete, är tjänstemännen skyldiga att ställa sig detta till efter rättelse. Kan organisationerna icke enas, skall frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

Mom 4

Vid konflikt, som icke är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är tjänsteman, om arbetsgivaren så påfordrar, skyldig att i den utsträckning så skäligen – mot bakgrund av rådande förhållanden – kan ske utföra allt ifrågakommande arbete.

Mom 5

Uppsägning av tjänsteman må icke företas i anledning av befarad eller pågående konflikt med mindre sannolika skäl talar för att ändrade förhållanden kommer att göra det omöjligt att vid driftens återupptagande bereda tjänsteman sysselsättning.

Har konflikt pågått under minst 3 månader och kan tjänstemännen icke beredas full sysselsättning, må däremot, med motsvarande genomsnittliga förkortning av tjänstgöringstiden, lönen kunna minskas med 10 procent efter en månad med ytterligare 10 procent osv. intill dess lönen nedgått till 60 procent av ursprungligt belopp.

Den reducering av lön, som medges enligt föregående stycke, må ej föranleda minskning av avgift till pensions- eller annan på grund av tjänsten tecknad försäkring.

§ 12 Uppsägning

Mom 1 Uppsägning från tjänstemannens sida

Mom 1:1

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1–3 nedan.

Anställningstid vid företaget*	Mindre än 2 år	Fr.o.m. 2 år till 6 år	Fr.o.m. 6 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3

*) Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

Mom 1:2 Formen för uppsägning

Uppsägning från tjänstemannens sida bör ske skriftligen. Om uppsägningen skett muntligen ska tjänstemannen på arbetsgivarens begäran bekräfta uppsägningen skriftligen.

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida**

Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

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

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

***) Se anmärkningar sidan 39.

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

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

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

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

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Mom 2:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1–3 nedan.

Anställningstid vid företaget	Mindre än 2 år	Fr.o.m. 2 år till 4 år	Fr.o.m. 4 år till 6 år	Fr.o.m. 6 år till 8 år	Fr.o.m. 8 år till 10 år	Fr.o.m. 10 år
Uppsägningstid i månader	1	2	3	4	5	6

Anmärkningar

1. Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.
2. Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd.

Mom 2:2 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd skall ge lokalt till arbetstagarorganisation skall anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelse till den lokala tjänstemannaparten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har avsänt skrivelsen i rekommenderat brev under respektive tjänstemannaförbunds adress.

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

Mom 2:3 Lön under uppsägningstid

I anslutning till 12 § lagen om anställningsskydd gäller följande för tjänstemän som ej kan beredas arbete under uppsägningstiden.

För tjänstemän som helt eller delvis avlönas med provision, vilken har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats, gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete skall inkomsten av provisionen anses uppgå till 1/365 av provisionsinkomsten under närmast föregående tolv månadersperiod.

Motsvarande gäller tjänstemän med tantiem, produktionspremie eller dylikt.

Om ersättning för förskjuten arbetstid, skift-, jour- eller beredskapstjänstgöring normalt skulle ha utgetts till tjänstemannen gäller följande. För varje kalenderdag då tjänstemannen inte kan erbjudas arbete skall sådan ersättning anses uppgå till 1/365 av den under närmast föregående tolv månadersperiod erhållna ersättningen.

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om uppsägningstid för respektive part. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får dock inte understiga vad som anges i mom 2:1.

Mom 3:2 Uppsägningstid efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen är uppnådd är uppsägningstiden tre månader för både arbetsgivaren och tjänstemannen fram till dess att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med mom. 3:3.

Om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen tillämpas mom 1:1 och mom 2:1 dock att uppsägningstiden inte kan vara längre än vad som framgår av första stycket första meningen, om parterna inte kommit överens om längre uppsägningstid. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med mom. 3:3.

Mom 3:3 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt lagen om anställningsskydd

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Mom 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.

Mom 3:5 Skadestånd då tjänstemannen inte iakttar uppsägningstiden

Om tjänstemannen lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del av denna, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas, dock lägst med ett belopp som motsvarar tjänstemannens lön under den del av uppsägningstiden som tjänstemannen ej har iakttagit.

Mom 3:6 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida har tjänstemannen rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket utvisar

- den tid som tjänstemannen har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter han har haft att utföra, samt
- om tjänstemannen så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Arbetsgivaren skall lämna tjänstgöringsbetyget inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få betyget.

Mom 3:7 Intyg om uttagen semester

När tjänstemannens anställning upphör har han rätt att erhålla intyg som utvisar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna han har tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall lämna intyget till tjänstemannen senast inom en vecka från det att tjänstemannen har begärt att få intyget.

Om tjänstemannen har rätt till flera semesterdagar än 25 skall den överskjutande semestern i detta sammanhang anses ha uttagits först.

§ 13 Förhandlingsordning

Det tidigare gällande huvudavtalet med förhandlingsordning* mellan SAF och SIF, som även antogs av CF har ersatts av Förhandlingsordning mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer.

*) Förhandlingsordningen mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna har reglerats i ett Samarbetsavtal enligt överenskommelse mellan parterna av den 7 juni 2000, reviderat 1 april 2010, den 1 februari 2012, den 1 april 2013, den 8 april 2016, den 11 april 2017 samt den 4 november 2020. Detta avtal ersätter tidigare huvudavtal, se sidan 109.

§ 14 Giltighetstid

Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

Förtida uppsägning

Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2022.

Om avtalet sägs upp, ska den part som säger upp avtalet skriftligen informera övriga parter inom Teknikavtalens avtalsområden. Envar av dessa äger därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor efter det att de informerats om den första uppsägningen.

Stockholm den 31 oktober 2020

Teknikarbetsgivarna	Unionen
Klas Wåhlberg	Martin Linder

Teknikarbetsgivarna	Sveriges Ingenjörer
Klas Wåhlberg	Ulrika Lindstrand

Stockholm den 4 november 2020

Teknikarbetsgivarna	Ledarna
Tomas Undin	Nina Åkervall

Arbetstidsavtal för tjänstemän

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta avtal omfattar samtliga tjänstemän anställda hos arbetsgivare anslutna till Teknikarbetsgivarna.

Begreppet ”tjänsteman” respektive ”tjänstemannaklubb” i detta avtal innefattar ”arbetsledare” respektive ”arbetsledarklubb”.

Avtalet ersätter arbetstidslagen i sin helhet. Parterna är eniga om att avtalet ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv, som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning. Därigenom är arbetsmiljöaspekter beaktade mellan parterna. Reglerna utgör ingen ändring av arbetsmiljölagens regler för minderåriga.

EG:s arbetstidsdirektiv innehåller definitioner som är tvingande. Dessa återges här av tydlighetsskäl. Återgivna definitioner ska utom vad gäller bestämningen av natt inte anses utgöra kollektivavtalsreglering.

Arbetstid: all tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

Viloperiod: varje period som inte är arbetstid. I de fall inte annat är angivet är viloperiod obetald.

Natt: med natt avses perioden mellan klockan 22.30 och klockan 05.30. Med stöd av lokal överenskommelse kan natt definieras som annan period om minst sju timmar som innefattar perioden mellan klockan 00.00 och klockan 05.00.

Nattarbetande: arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och arbetstagare som troligen kommer att fullgöra minst hälften av sin årsarbetstid nattetid.

Skiftarbete: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande, skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga, metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

Skiftarbetare: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

Tillräcklig vila: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.

Mom 2

Bestämmelserna i §§ 2–5 gäller ej beträffande

- a) tjänstemän i företagsledande ställning
- b) arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Anmärkning

Vid hemarbete kan tjänstemannen oftast bestämma arbetstidens längd och förläggning själv och därför är arbetet normalt sett okontrollerbart enligt avtalet. Om dock hemarbete enbart helt tillfälligtvis utförs efter arbetsgivarens medgivande bör avtalet vara tillämpligt på arbetet med de undantag och avvikelser som framgår av avtalet.

Mom 3

Arbetsgivare och tjänsteman som träffar överenskommelse om att rätten till särskild övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt § 7 mom 1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor kan träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2–5.

Anmärkning till mom 2 och 3

Enligt mom 2 och 3 ovan omfattas vissa tjänstemän inte av bestämmelserna i §§ 2–5. Det är dock ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän. För vissa av dem sker tidsregistrering genom tidsstämpling eller på annat sätt, t.ex. när flexibel arbetstid tillämpas vid företaget. I dessa fall finns alltså underlag för en bedömning av arbetstidssituationen. I andra fall kan registrering inte ske på samma sätt som för övriga tjänstemän. Om tjänstemannaklubben så begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän.

Vissa av de tjänstemän som är undantagna från bestämmelserna i §§ 2–5 har enligt hittills gällande praxis också haft en viss frihet i fråga om förläggningen av sin arbetstid. Denna frihet påverkas inte genom det nu träffade avtalet.

Mom 4

Mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan skriftlig överenskommelse träffas om att utöver undantagen enligt mom 2 och 3 viss tjänsteman eller grupp av tjänstemän ska vara undantagna från bestämmelserna i §§ 2–5 i de fall tjänstemännen med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger.

§ 2 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidsmätt och tid till tidbank

Mom 1:1 Tillgänglig arbetstid

Under en beräkningsperiod om ett kalenderår får den genomsnittliga arbetstiden, inklusive övertid, per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar.

Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till annan fast eller rullande period om 12 månader.

Perioder av årlig betald semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden.

Mom 1:2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under ett år får inte överstiga 40 timmar vid dagtids- och tvåskiftsarbete, 38 timmar vid intermittent treskiftsarbete, 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete, 35 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift och 34 timmar vid ständigt nattarbete.

Anmärkning

Ständigt nattarbete innebär att arbetet under en sammanhängande period om minst en hel arbetsvecka är förlagt till natt.

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

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om begränsningsregler avseende den ordinarie arbetstidens förläggning. Arbetstidsordningar med varierad arbetstid under olika perioder kan omfatta flera kalenderår under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden per sjudagarsperiod är högst 48 timmar beräknat under en 12-månadersperiod. Enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid vid dagtids- och tvåskiftsarbete.

Mom 1:3 Tid till tidbank

För en heltidsarbetande ska för varje fullgjord arbetsvecka tid föras till en tidbank enligt följande.

Dagtidsarbete	82 minuter
Tvåskiftsarbete	202 minuter
Annat skiftarbete (exempelvis treskiftsarbete, ständigt natt)	82 minuter

För en heltidsarbetande som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss arbetsvecka och för en deltidsarbetande tillförs tidbanken tid i proportion till den kortare arbetstiden.

De lokala parterna kan enas om att nu avsedd tid helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbank.

Hur tid i tidbanken kan disponeras framgår av § 6.

Anmärkning

Även tillfälliga inhopp i en skiftarbetsordning räknas som skiftarbete men för intjänande av tid till tidbank enligt vad som gäller för skiftarbete ska tjänstemannen under en sammanhängande period om minst en hel arbetsvecka delta i skiftarbete.

Mom 2 Förläggning av arbetstid

Mom 2:1 Ordinarie arbetstidens förläggning

Om inte annan överenskommelse träffas förläggs arbetstiden enligt vad som anges nedan.

Anmärkning

Individuella överenskommelser om arbetstidens förläggning ska inte anses vara en del av anställningsavtalet och uppsägning av sådana kan således ske utan att anställningen upphör.

Arbetstidsavtal

Vid ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska arbetsgivaren underrätta berörda tjänstemän och meddela klubben senast två veckor i förväg.

Dagtid

Vid arbete dagtid förläggs den ordinarie arbetstiden måndag–fredag.

Tvåskift

Första skiftet och andra skiftet

Måndag–fredag i intervallet kl. 05.00–24.00 med 30 minuters rast per skift.

Intermittent treskift

Skiftordningen påbörjas tidigast söndag kl. 22.00.

För ovanstående arbetstidsordningar ska ordinarie arbetstid inte förläggas på midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Kontinuerlig drift

Vid kontinuerlig drift ska såvida de lokala parterna inte enas om annat drift-uppehåll i samband med storhelger göras enligt följande.

Vid nyår: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före nyårsafton till förmiddagsskiftets början dagen efter nyårsdagen.

Vid påsk: Från eftermiddagsskiftets slut skärtorsdagen till nattskiftets början annandag påsk.

Vid 1 maj: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till nattskiftets början 1 maj.

Vid nationaldagen: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före till förmiddagsskiftets början dagen efter nationaldagen.

Vid midsommar: Från eftermiddagsskiftets slut dagen före midsommarafton till nattskiftets början dagen efter midsommardagen.

Vid jul: Från förmiddagsskiftets slut dagen före julafton till nattskiftets början annandag jul.

De lokala parterna bör träffa överenskommelse om att arbete ska pågå också under angivna helger när verksamheten så fordrar.

Mom 2:2 Raster och pauser

Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast läggas ut om arbetspasset är längre än sex timmar. Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll ingår i arbetstiden.

Anmärkning

Under arbete dagtid ska rast om minst 30 minuter läggas ut senast efter sex timmars arbete.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att tjänstemannen kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Om arbetsförhållandena kräver det, kan i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 2:3 Dygnsvila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska varje tjänsteman ges minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod, beräknad från arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

Avvikelse kan ske på grund av omständigheter som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas eller tillfälligtvis när verksamheten gör det erforderligt. I dessa fall ska arbetstagaren ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om motsvarande förlängd viloperiod av objektiva skäl inte kan läggas ut enligt föregående stycke ska tjänstemannen ges motsvarande förlängda viloperioder förlagda inom sju kalenderdagar.

Om motsvarande förlängda viloperioder av objektiva skäl inte har kunnat läggas ut enligt föregående stycke förs kvarvarande tid till tjänstemannens tidbank.

Anmärkning

Bedömningen av vad som inte i förväg betryggande kan planeras eller bestämmas måste göras med utgångspunkt från det enskilda fallet. Arbetsuppgifterna och verksamheten är i det sammanhanget viktiga kriterier. Parterna är här överens om att bedömningen måste ske med utgångspunkt från att verksamheten i företagen är mycket föränderlig och att en mängd variabler gör att möjligheterna att göra exakta prognoser ofta är små. Vidare kan det vara besvärligt att i förväg med säkerhet bedöma hur lång tid ett arbete kommer att ta. Det kan göra att man kommer i tidsbrist och under viss kortare tid behöver koncentrera arbetsinsatsen för att färdigställa

arbetet i tid. En annan situation där avvikelser från dygnsvilan kan behöva ske är då tjänstemannen måste koncentrera övertidsarbete till ett eller flera dygn eftersom han eller hon inte har möjlighet att sprida ut övertidsarbetet över samtliga arbetsveckans dagar. Ibland kan det också vara nödvändigt att göra tillfälliga avvikelser för att säkerställa verksamhetens berättigade krav även om det är möjligt att viss tid i förväg räkna med behovet. Företrädesvis bör i sådana fall lokal överenskommelse träffas men bestämmelsen ger en speciell öppning för tillfälliga avvikelser i dessa situationer.

Om efter tjänstemannens begäran den ordinarie arbetstiden delas upp eller övertidsarbete förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden ska, vid bedömningen av dygnsvilan, arbetet anses utfört i ett sammanhang eller i omedelbar anslutning till den ordinarie arbetstiden.

Med motsvarande viloperiod avses mellanskillnaden mellan 11 timmar och den sammanhängande viloperioden som tjänstemannen har fått. Exempelvis 3 timmar, om viloperioden viss 24-timmarsperiod varit 8 timmar. Om viloperioden under flera på varandra följande 24-timmarsperioder varit kortare än 11 timmar ska motsvarande viloperiod vara summan av mellanskillnaderna.

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

Sådan tid som förs till tidbank bör genom överenskommelse läggas ut som betald ledighet inom en månad. Om överenskommelse inte träffats behandlas tiden som övrig tid i tidbanken.

De centrala parterna äger var för sig, om synnerliga skäl föreligger, begära central förhandling om detta moment.

Mom 2:4 Om nattarbete

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tjänstemannen ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov, eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 05.00 eller efter klockan 24.00.

Den ordinarie arbetstiden för nattarbetande ska i genomsnitt per kalenderår inte överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod. Genom lokal överenskommelse kan beräkningsperioden bestämmas till fast eller rullande period om 12 månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Anmärkning

I de fall de lokala parterna är oeniga om huruvida det i verksamheten förekommer nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning bör de samråda med de centrala parterna före det att frågan behandlas enligt förhandlingsordningen.

Mom 2:5 Veckovila

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tjänsteman ha minst trettiofem timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju dagar (veckovila).

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Anmärkning

Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.

Om veckovila förläggs till ordinarie arbetstid ska ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas. Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om sådan ersättning. I den mån parterna varit ense om att den ersättning som utgår för arbetsberedskap innehåller ersättning för ledighet till följd av veckovila ska detta beaktas.

§ 3 Övertid

Mom 1

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

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

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.

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

Anmärkning

Beträffande deltidanställda tjänstemän ska arbete som ersätts enligt § 7 mom 4:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor avräknas från övertidsutrymmet i mom 2 nedan.

Mom 2

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 175 timmar per kalenderår.

Mom 3

Allmän övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad beräknad som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod, dock med den begränsningen att högst 100 timmar får tas ut under en enskild kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, t.ex. när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

Mom 4

Allmän övertid, oavsett kompensationsform, ska avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 och mom 3 ovan.

Om övertiden ersätts med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 7 mom 3 i avtalet om allmänna anställningsvillkor återförs det antal "övertidstimmar" som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2 och mom 3 ovan.

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2 och mom 3. Överenskommelse träffas om att tjänstemannen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under 6 timmar (4 övertidstimmar x 1,5 tim = 6 kompensationsledighetstimmar). När kompensationsledigheten har uttagits tillförs övertidsutrymmet enligt mom 2 och mom 3 de 4 övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten.

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

Anmärkning

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

Mom 5

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

Mom 6

Utöver vad ovan sagts kan, när synnerliga skäl föreligger, extra övertid uttas under kalenderåret enligt följande

- högst 75 timmar och därefter ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben.

Mom 7

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

§ 4 Jourtid

Mom 1

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

Mom 2

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

§ 5 Anteckning av övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. Tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet har rätt att ta del av dessa anteckningar.

§ 6 Tidbank

Den tid tjänstemannen har inestående i tidbanken kan disponeras enligt följande.

Anmärkning

Om inte annan överenskommelse träffas ska till tjänstemannens tidbank föras tid enligt § 2 mom 1:3 och i förekommande fall mom 2:3.

Mom 1 Betald ledighet

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan tiden tas ut i form av betald ledighet.

Anmärkning

I normalfallet ska tjänstemannen ta upp frågan om betald ledighet i god tid. Vid överenskommelse om utläggning ska både tjänstemannens önskemål och verksamhetens behöriga gång beaktas.

Under sådan ledighet görs inte löneavdrag och betalas tillägg för förskjuten arbetstid till den del ledigheten förlagts då sådant tillägg betalas.

Vid uttag av betald ledighet återförs motsvarande tid som tillgänglig övertid enligt § 3 mom 2 ovan. Återföring enligt detta stycke och enligt § 3 mom 4 ovan kan ske med sammanlagt högst 200 timmar per år.

Mom 2 Kontant betalning

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan uttag ur tidbanken göras i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

Mom 3 Ersättning i form av pensionspremie

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat gäller följande.

Den tid i tidbanken som vid årsskifte överstiger 100 timmar ska ersättas genom att belopp som motsvarar aktuell lön per timme betalas in som premie till pensionsförsäkring för tjänstemannen.

Om tjänstemannen senast den 15 januari påföljande år så begär kan även övrig tid som finns i tidbanken disponeras på detta sätt.

Om uttag i form av pensionspremie medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren i förhållande till uttag i form av lön ska pensionspremien ökas med mellanskillnaden.

§ 7 Förhandlingsordning

Mom 1 Arbetstidsnämnd

Arbetstidsnämnden prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal eller med stöd därav träffade överenskommelser.

Nämnden består av fyra ledamöter. Teknikarbetsgivarna utser två ledamöter och tjänstemannaparten två ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. Ordförande utses växelvis av Teknikarbetsgivarna respektive tjänstemannaparten för ett kalenderår åt gången.

Varje ledamot har en röst. Vid lika röstetal ska på ledamots begäran nämnden fungera som skiljenämnd och förstärkas med ytterligare en ledamot. Sådan ledamot utses av parterna gemensamt och ska vid skiljenämndsprövningen vara ordförande.

Anmärkning

Om skiljenämnden skulle finna att den inte bör avgöra en fråga som hänskjutits dit eftersom ett vägledande avgörande i en EG-rättslig fråga inte finns tillgängligt och den hänskjutna frågan är beroende av ett sådant avgörande, ska skiljenämnden skilja sig från ärendet med den motiveringen. Endera part har då möjlighet att väcka talan vid domstol inom trettio dagar från den dag då parten fick del av skiljenämndens avgörande. Sådant förfarande som nu sagts påverkar inte avtalets tillämpning och verkan intill dess slutligt avgörande i saken föreligger.

Mom 2 Behandlingen av tvister

Twist om tolkning eller tillämpning ska först hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna (lokal förhandling).

Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling.

Twist kan av part senast inom två månader från avslutad central förhandling för avgörande hänskjutas till Arbetstidsnämnden. Nämndens beslut är bindande för parterna.

I övrigt gäller huvudavtalets förhandlingsordning.

§ 8 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal gäller fr.o.m. den 1 november 2020 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor § 14.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelse som slutits med stöd av avtalet i och med utgången av avtalets giltighetstid.

Förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

A Allmänna regler

§ 1

Reglerna gäller för tjänstemän med undantag för befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen. Begreppet ”tjänstemän” i detta avtal innefattar begreppet ”arbetsledare”.

§ 2

Meddelande om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst skall förutom till berörda arbetstagare lämnas till vid företaget anställd representant för tjänstemännen.

I de avseenden överenskommelsen innebär medverkan av den lokala tjänstemannaorganisationen kan Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna endast föra talan om angelägenheten avser medlem i Unionen, Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna.

§ 3

Frågor rörande omfördelning av den ordinarie arbetstiden, inarbetning av klämdagar och liknande samt förberedelse- och avslutningsarbeten enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 7 mom 2:2 berörs inte av denna överenskommelse.

§ 4

Enligt nuvarande semester-, sjuklöne-, övertids-, restids- och pensionsbestämmelser gäller följande beträffande ersättning för förskjuten arbetstid.

För ersättning utbetalas semesterlön enligt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 5 mom 4. Motsvarande tillämpning gäller semesterersättning. Ersättningen medtages ej vid beräkning av sjuklön, övertidsersättning eller restidsersättning. För tjänstemän med regelmässigt förskjuten arbetstid inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1.

Ersättning för beredskapstjänst och jourtid skall inräknas i underlaget för semesterlön och semesterersättning. För tjänsteman med regelmässig jourtid

Förskjuten arbetstid

eller beredskapstjänst inräknas ersättningen i den pensionsmedförande lönen enligt ITP-avtalets punkt A 3:1. Ersättningen beaktas ej vid tillämpning av övriga av ovannämnda bestämmelser.

Övergångsbestämmelser

Om ett företag för närvarande tillämpar bestämmelser om ersättning förskjuten arbetstid, vilka är förmånligare än de nu överenskomna riktlinjerna, skall någon försämring inte ske för tjänstemän som har dessa förmåner. Jämförelsen mellan riktlinjerna och de hittills tillämpade ersättningsbestämmelserna skall avse den totala förmånsnivån för den enskilde tjänstemannen med utgångspunkt från de arbetstidsförhållanden som gäller för honom när riktlinjerna träder i kraft mellan VF och SIF/CF den 1 januari 1973 och mellan VF och SALF den 1 april 1973.

Försämring kan undvikas på olika sätt, t.ex. genom avlösning.

Motsvarande skall gälla beträffande ersättning för jourtid respektive beredskapstjänst.

B Riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid

1.

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för arbete på förskjuten arbetstid.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2.

Med förskjuten arbetstid avses den del av tjänstemannens ordinarie arbetstidsmätt som förläggs utanför det vid tjänstemannens arbetsställe gällande ordinarie dagarbetstidsschemat.

Förskjuten arbetstid ersätts enligt punkt 4 nedan.

Protokollsanteckning

- a) Parterna är ense om att skälig anledning bör föreligga för införande av arbete på förskjuten arbetstid. Om tjänstemannaparten i enskilt fall gör gällande att skälig anledning till förskjuten arbetstid ej föreligger, äger arbetsgivaren likväl genomföra förskjutningen av arbetstiden i avvaktan på resultatet av de förhandlingar som kan komma att begäras.

- b) Om ett system för flexibel arbetstid tillämpas utges inte ersättning för arbetstid inom det ordinarie dagarbetstidsschemats yttre tidpunkter, dvs. inom den s.k. bandbredden.

3.

Arbetsgivaren bör, såvitt möjligt, senast 14 dagar i förväg lämna berörd tjänsteman meddelande om förskjutning av arbetstiden. Sådant meddelande bör även innehålla uppgift om beräknad varaktighet av arbetstidens förskjutning.

4.

Förskjuten arbetstid ersätts per timme enligt följande:

kl. 18 till 24	<u>månadslönen</u> 600
från kl. 00 till 07	<u>månadslönen</u> 400
från kl. 07 dag som enligt det ordinarie dagarbetstidsschemat är arbetsfri till kl. 00 nästkommande arbetsdag.	<u>månadslönen</u> 300

Vid storhelger gäller dock följande:

från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger.	<u>månadslönen</u> 150
--	---------------------------

Anmärkning

Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.

5.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning, till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

6.

Ersättning för förskjuten arbetstid och övertidsersättning kan ej utges samtidigt.

C Riktlinjer rörande ersättning för jourtid

1.

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för jourtid.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2.

Med jourtid avses tid då tjänstemannen ej har arbetskyldighet men åläggs att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete.

3.

Jourtid ersätts per jourtimme med

månadslönen
600

Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 07 arbetsfri dag ersätts med

månadslönen
400

Tid från kl. 07 arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med

månadslönen
300

Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med

månadslönen
150

Anmärkning

Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.

Jourtid ersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

4.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

5.

Jourtid skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för jourtid bör upprättas i god tid.

D Riktlinjer rörande ersättning för beredskapstjänst**1.**

Följande riktlinjer gäller rörande ersättning för beredskapstjänst.

De lokala parterna äger, om särskilda skäl föreligger, träffa överenskommelse om annan lösning.

2.

Med beredskapstjänst avses tid då tjänsteman inte har arbetsskyldighet men ska vara anträffbar för att kunna infinna sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom föreskriven tid, normalt en timme, för att utföra arbete. Beredskapstjänst kan också innebära att tjänstemannen ska vara anträffbar för att kunna utföra arbete på distans utan krav att kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom viss angiven tid.

Arbetsgivaren ska senast i samband med upprättande av beredskapsschema klargöra om beredskapstjänsten innebär att tjänstemannen ska kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom angiven tid.

3.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u>
	1 400

Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u>
	700

Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen för julafton, från kl. 07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med	<u>månadslönen</u>
	350

Beredskapsersättning utges per pass för lägst 8 timmar, i förekommande fall minskat med tid för vilken övertidsersättning utgetts.

4.

När tjänstemannen inställt sig för arbete på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats, betalas övertidsersättning för minst tre timmar. Om arbetet pågår längre tid än tre timmar, betalas övertidsersättning för arbetad tid.

Tjänstemannen har rätt till skälig ersättning för resekostnad i anslutning till inställelse.

I de fall inställelse inte krävs utan arbete under beredskapstjänst kan utföras på distans, utgår övertidsersättning för faktiskt arbetad tid, dock minst en timme om arbete utförts under beredskapspasset.

Anmärkning

I beredskapstjänstgöring ingår att motta telefonsamtal, felmeddelande eller dylikt. När sådana kontakter föranleder åtgärder utöver att ta del av meddelande ska dessa åtgärder vad gäller ersättning betraktas som arbete.

5.

Överenskommelse om undantag från ovanstående ersättningsregler kan träffas med tjänsteman i mer kvalificerad befattning till vilken skälig ersättning utges i annan ordning.

6.

Beredskapstjänst skall fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild tjänsteman.

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid. Sådant schema förutsätter normalt till följd av bestämmelsen i § 2 mom 2:4 Arbetstidsavtal för tjänstemän lokal överenskommelse.

Fredsplikt gäller i de frågor som regleras i överenskommelsen. Denna överenskommelse gäller fr.o.m. den 1 november 2020 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor, § 14.

Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård

Parterna är ense om att främja utvecklingen av god arbetsmiljö och en väl fungerande företagshälsovård till gagn både för företag och anställda.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer. Samverkan ska ske med skyddsombud/skyddskommitté och de anställda för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen jämte tillhörande föreskrifter är viktiga grundelement i arbetet. Parterna är överens om att intentionerna bakom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, som syftar till att arbetsmiljön ska vara säker både ur psykiskt och fysiskt hänseende, är vägledande. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen.

§ 1 Samverkan

De lokala parternas samverkan är förutsättningen för att arbetsmiljöarbetet ska bli bra och effektivt. Formen för samverkan anpassas till företagets verksamhet och bekräftas av lokal överenskommelse.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering bör behandlas av de lokala parterna och kan regleras i lokal överenskommelse.

§ 2 Arbetsmiljöutbildning

Behovet av utbildning ska bedömas av de lokala parterna med beaktande av arbetsmiljöns beskaffenhet i företaget. Utbildningen kan bestå av grundutbildning och vidareutbildning.

Inom ramen för lokal samverkan enligt § 1 bestäms tidsomfattning, innehåll, utbildningsmaterial samt ersättningsfrågor och vilka som ska delta i den aktuella utbildningen/informationen.

Information om aktuella arbetsmiljörisker samt skyddsregler ges till alla anställda. Här ska de nyanställdas behov uppmärksammas.

§ 3 Företagshälsovård

Parterna är ense om att en ändamålsenlig företagshälsovård är en betydelsefull resurs för företag och anställda. Frågor om företagshälsovård bör behandlas i samverkan. De olika behoven och kraven ska vara styrande, eftersom förhållandena skiftar mellan olika företag inom samma bransch. I vissa fall finns möjligheter till inbyggd företagshälsovård. I andra fall torde anslutning till befintlig eller nybildad företagshälsovårdscentral vara den bästa lösningen.

I företagshälsovårdens uppgifter bör ingå att

- utifrån ett helhetsperspektiv med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter bedriva ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete
- ge råd och medverka vid planering av större förändringar i företaget så att sunda och säkra arbetsförhållanden skapas
- följa upp arbetsmiljöförhållanden, som kan påverka de anställdas hälsa och arbetsanpassning
- utgöra en stödjande resurs samt ta fram underlag för beslut om arbetsanpassning och rehabilitering.

Företagshälsovården ska utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Dess personal har samma tystnadsplikt som motsvarande yrkesgrupper inom samhällets sjuk- och hälsovård.

§ 4 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal samt lokal överenskommelse om samverkan i arbetsmiljöfrågor ska snarast hänskjutas till förhandlingar mellan de lokala parterna. Uppnår de lokala parterna inte enighet ska tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Framställan om lokal eller central förhandling ska ske skyndsamt, dock senast inom de tidsfrister som anges i 64 § medbestämmandelagen.

Avtal om kompetensutveckling i företagen

Gemensamma värderingar och utgångspunkter

Företagen inom verkstadsindustrin verkar i en allt mer hårdnande nationell och internationell konkurrens. En viktig förutsättning för att företagen skall kunna bedriva sin verksamhet är att de ständigt besitter erforderlig kompetens. Detta kräver att arbetsformer och organisation utvecklas och att alla anställdas kunskaper förnyas och förstärks.

Företaget har ett grundläggande ansvar för att dess behov av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses. Likaså har den anställda ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer.

Formerna för kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenliga och praktiska, vara anpassade till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga verksamhet. En konstruktiv och engagerad dialog mellan företag och lokala fackliga representanter är positivt, både för företagets och de anställdas möjligheter att upprätthålla och förnya kompetens samt för en god utveckling av effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

§ 1 Mål

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för alla anställda att klara nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete som syftar till

- att** öka företagets anpassningsförmåga till nya krav för förbättrad konkurrenskraft,
- att** skapa en för företaget lönsam verksamhet,
- att** vidga de anställdas mångsidighet och samlade kompetens för förbättrad flexibilitet och prestation,
- att** stärka de anställdas trygghet i anställningen,
- att** de anställda skall kunna få en bra arbetsmiljö och en god löneutveckling samt
- att** utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företaget.

§ 2 Lokal partssamverkan

Det är en mycket viktig gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en partsgemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för sådan samverkan.

Kommentar

Kommitténs uppgift är att utifrån förändringar i arbetsinnehåll eller arbetsformer kartlägga behov av ny kunskap och vad som behövs för att önskvärd kompetensutveckling kommer till stånd. Till hjälp härvidlag kan ligga en analys av framtida förändringar och kunskapskrav med utgångspunkt från företagets långsiktiga strategi och planering. Även uppföljning av utbildningsinsatser ligger inom kommitténs arbetsområde.

Upprättas utbildningsplaner kan dessa diskuteras och utvärderas i kommittén. Sådana utbildningsplaner kan också utgöra ett lämpligt underlag för påverkan av utbildningsinsatser i allmän regi.

Det är vidare av stor betydelse att de lokala parterna tillämpar lönesystem och anställningsvillkor, som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

§ 3 Personlig utveckling

Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet skall riktas till dem med kort och – för vid företaget förekommande arbetsuppgifter – bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjuk-skrivning.

Personlig utveckling kan t.ex. innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar etc. eller arbetsrotation. Det kan också innebära att anställda ges möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

En viktig grund för de anställdas och företagens samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Formerna för den individuella planeringen kan variera. Den kan skapas genom t.ex. planerings- och utvecklingssamtal eller arbetsplatsträffar. Utvecklingsbehov utifrån såväl företagets mål som individens behov och önskemål bör diskuteras. Åtgärder bör överenskommas och följas upp.

§ 4 Samverkan mellan förbundsparterna

Frågor rörande kompetensutveckling behandlas av den av parterna inrättade ”Verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor”.

Nämndens uppgift är att

- aktivt verka för att frågan om kompetensutveckling i ökad grad beaktas i företagets verksamhet,
- genom erfarenhetsutbyte i form av goda exempel och på annat sätt vidga företagets och de anställdas intresse för kompetensutveckling,
- initiera utvecklingsprojekt,
- följa och analysera kompetensbehovet inom branschen,
- särskilt pröva vilka åtgärder som kan behövas för att stödja de mindre företagen med behovsinventering,
- utifrån analyser av branschens kompetensbehov påverka innehållet i och dimensioneringen av samhällets utbildning,
- följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av denna överenskommelse samt
- i övrigt handlägga de frågor parterna i samförstånd uppdrar åt nämnden.

Nämnden består av sammanlagt sex ledamöter av vilka tre utses av arbetsgivarparten och tre av arbetstagarparterna. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år med rätt för parterna att tillkalla ersättare för frånvarande ledamot.

Möjligheterna till extern finansiering skall alltid undersökas. Finansiering av verksamheten inom nämnden skall i övrigt delas lika mellan parterna.

§ 5 Förhandlingsordning

Meningskiljaktigheter rörande tillämpningen av detta avtal behandlas enligt den för avtalsområdet gällande förhandlingsordningen.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Omställningsavtal

Överenskommelsen den 18 december 1997 mellan SAF och PTK om omställningsavtal gäller fr.o.m. den 1 januari 1998 mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.

§ 1

Detta avtal tecknas för att underlätta de omställningsproblem som uppstår både för anställda och företag när arbetsbrist uppstår på grund av utvecklingsåtgärder, omstrukturering, rationalisering och olönsamhet.

De anställda som blir övertaliga vid arbetsbrist skall hjälpas dels ekonomiskt under en omställningsperiod och dels att finna nytt arbete.

De företag hos vilka övertalighet vid arbetsbrist uppstår skall beredas sådana förutsättningar i bemanningshänseende som i största möjliga utsträckning främjar dessas fortsatta verksamhet.

§ 2

SAF och PTK överenskommer om stöd för uppsagda i form av avgångsersättning (AGE) samt åtgärder som underlättar att få nytt arbete till de anställda som blivit uppsagda eller riskerar bli uppsagda på grund av arbetsbrist (omställningsstöd).

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsrådet (Trygghetsrådet) utger AGE och tillhandahåller omställningsstöd enligt detta avtal och enligt beslut i Trygghetsrådets styrelse.

§ 3

SAF och PTK beslutar om den avgift som vid varje tidpunkt skall erläggas till Trygghetsrådet.

§ 4

Trygghetsrådets styrelse består av tolv ledamöter. SAF och PTK utser vardera sex ledamöter. SAF utser styrelsens ordförande och PTK dess vice ordförande.

Verksamhet kan bedrivas i annan organisationsform, exempelvis aktieföretag.

För Trygghetsrådets kansli ansvarar en VD.

§ 5

SAF och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ skall anses vara ”den lokala arbetstagarparten” i de nämnda avtalen. PTK-L skall även anses vara ”den lokala arbetstagarorganisationen” enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

§ 6

Detta avtal tecknas mellan SAF och PTK och avses omfatta mellanvarande avtalsområden.

Om detta avtal i annat sammanhang antages för att gälla för alla anställda hos ett delägarföretag i SAF, skall insatser och förpliktelser enligt avtalet gälla även för företaget och dess anställda om dels de föreskrivna avgifterna betalas till Trygghetsrådet och dels turordningsregler antagits mellan vederbörande avtalsparter enligt bifogad mall, bilaga A.*

AGE

§ 7

Avgångsersättning (AGE) kan utges till anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist. AGE utges av Trygghetsrådet.

§ 8

AGE utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden under förutsättning att följande krav är uppfyllda.

- Den anställde skall ha arbetat vid och ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist i ett företag som är anslutet till Trygghetsrådet.
- Den anställde skall senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och ha varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget. Om han inom fem år före den aktuella uppsägningen på grund av arbetsbrist sagts upp från ett annat till Trygghetsrådet anslutet företag får han tillgodoräkna sig anställningstid jämväl i den föregående anställningen.
- Den anställde skall bli arbetslös vid anställningens upphörande.

*) Bilagan är införd som inledning till § 12 mom 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

AGE utges i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår ingen AGE.

Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.

§ 9

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan om AGE till Trygghetsrådet. Trygghetsrådet tillhandahåller ansökningsformulär.

Ansökan måste ha kommit in till Trygghetsrådet inom två år från avgångstidpunkten för att AGE skall kunna beviljas.

Omställningsstöd

§ 10

Trygghetsrådet tillhandahåller åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd).

§ 11

Företag kan träffa lokal överenskommelse om att inte ta Trygghetsrådets omställningsstöd enligt § 10 i anspråk. En sådan överenskommelse skall avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget.

Överenskommelsen skall träffas med berörd fackklubb i företaget. Det förutsättes att parterna underrättar sig om innehållet i det omställningsstöd som Trygghetsrådet tillhandahåller.

En kopia av överenskommelsen måste inges för registrering hos Trygghetsrådet.

§ 12

Anställd som arbetat minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under ett år vid ett och samma företag och som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan få hjälp med omställningsstöd om företaget är anslutet till Trygghetsrådet.

Efter prövning hos Trygghetsrådet kan omställningsstöd även ges åt en anställd som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

§ 13

Med stöd av lokal överenskommelse äger företaget i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist förfoga över ett belopp per anställd som uppfyller villkoren i § 12 första stycket, vilket ställs till förfogande av Trygghetsrådet. Den uppsagde äger i sådant fall inte rätt till åtgärder enligt § 12.

Företaget äger också – efter prövning hos Trygghetsrådet – förfoga över belopp enligt första stycket om den anställde slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att anställningen upphör på initiativ av arbetsgivaren och att orsaken är arbetsbrist.

Riktpunkten för det belopp som avses i första stycket är att det skall motsvara Trygghetsrådets totala kostnad per person vid varje tidpunkt för omställningsstöd. Trygghetsrådets styrelse fastställer för varje halvår beloppets storlek per heltidsanställd. För deltidsanställda anpassas beloppet.

Belopp kan utbetalas tidigast den dag vederbörande slutar sin anställning i företaget.

§ 14

Om de lokala parterna inte träffat sådan uppgörelse som sägs i § 13 första stycket kan den uppsagde aktualisera frågan om hjälp i annan form än från Trygghetsrådet. Närmare riktlinjer beslutas av Trygghetsrådets styrelse som även slutligt prövar det enskilda fallet.

§ 15

Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med en lokal överenskommelse enligt § 11 skall Trygghetsrådet lämna omställningsstöd. Återkrav kan riktas mot företaget från Trygghetsrådet.

§ 16

Företag som träffat lokal överenskommelse enligt § 11 kan åter ansluta sig till Trygghetsrådet. De anställda omfattas då av Trygghetsrådets omställningsstöd först efter ett år. Dock kan omställningsstöd utges genast om företaget till Trygghetsrådet vid anslutningen erlägger ett års avgift retroaktivt.

§ 17

Trygghetsrådets styrelse bestämmer utformning och omfattning av omställningsstödet samt utöver vad ovan sagts grunder för beräkning av belopp och formerna för utbetalningar.

§ 18

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan till Trygghetsrådet om stöd. Trygghetsrådet tillhandahåller ansökningsformulär.

Ansökan måste ha kommit in till Trygghetsrådet inom två år från avgångstidpunkten för att stöd skall kunna beviljas.

Giltighetstid

§ 19

Avtalet gäller tills vidare och har en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Samma uppsägningsbestämmelse gäller för det avtal som träffas mellan förbundsparterna.

Skulle avtalet sägas upp av förbundspart inom ett avtalsområde äger förbundsparterna inom övriga områden säga upp avtalen till upphörande vid samma tidpunkt som det först uppsagda avtalet om detta sker inom en månad från den tidpunkt uppsägning annars skulle ha skett.

Förbundspart som gör uppsägning är skyldig underrätta SAF och PTK om denna.

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK

En hög materiell standard i Sverige förutsätter tekniska framsteg, produkt- och tjänsteutveckling och ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare bidrar till dessa framsteg och under årens lopp har ett mycket stort antal företag baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb utveckling, kommersialisering och produktivitetshöjning är utomordentligt hårda. För att företagen ska vara konkurrenskraftiga är en snabb teknisk utveckling helt nödvändig. Företagen lägger ned stora kostnader i fråga om produkt-, tjänste- och metodutveckling. Utvecklingsarbetet, som ofta äger rum under medverkan av anställda forskare, konstruktörer och andra arbetstagare kan leda fram till patenterbara uppfinningar.

För företagen som arbetsgivare är det en naturlig utgångspunkt, att äganderätten till uppfinningar, som tillkommit med utnyttjande av företagets resurser, ska tillfalla företagen.

Det ligger i företagets intresse, att de anställda på eget initiativ utnyttjar sina kunskaper och kommer fram till innovationer. De anställda är på sin sida berättigade till skälig ersättning för gjorda uppfinningar. Frågan om sådan ersättning aktualiseras i synnerhet, när uppfinning tillkommit vid sidan av arbetstagarens normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde. Även om ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, är det av vikt att prövningen sker i en positiv anda. Särskilda ersättningar för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos de anställda.

Anmärkning

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

§ 1 Kategoriindelning av anställdas uppfinningar m.m.

I detta avtal förstås med

A-uppfinning: uppfinning, som faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag,

B-uppfinning: uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som inte utgör A-uppfinning,

C-uppfinning: uppfinning, som varken är A-uppfinning eller B-uppfinning.

Vid koncernföretag ska överläggningar upptas för angivande av vilka i koncernen ingående företag, som ska anses tillhöra arbetsgivarens verksamhetsområde.

Om flera arbetstagare väsentligen bidragit till en uppfinnings tillkomst i de delar, som omfattas av godkända patentanspråk, ska samtliga betraktas som uppfinnare.

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

A-uppfinning definieras i avtalstexten som en uppfinning, vilken ”faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag”.

Med detta menas att uppfinningen ska ha tillkommit som ett resultat av det arbete, som arbetstagaren åtagit sig och för vilket lönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete, som lett till uppfinningen, utgör eller inte utgör arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift. Det är tillräckligt, att arbetet ingår som en av de uppgifter arbetstagaren har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver inte vara avsedd att leda till uppfinningar, men den ska ha sådan inriktning, att man vid dess normala utförande eventuellt kan komma fram till en uppfinning av det aktuella slaget. Det är som regel också karakteristiskt för en A-uppfinning, att arbetsgivaren inte bara utgivit lön för arbetet ifråga utan också ställt företagets resurser (material, instrument, lokal etc.) till förfogande redan från arbetets början.

Uppfinningar

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Arbetstagaren kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga som sorterar under en annan sektion inom företaget eller som i varje fall inte ligger inom arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Att arbetstagaren som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar inte uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att arbetstagaren arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver inte nödvändigtvis innebära att en uppfinning är att betrakta som A-uppfinning.

Till belysning av detta kan följande exempel anföras:

1. En konstruktör är anställd på utvecklingsavdelningen vid ett företag som tillverkar släpvagnar till långtradare, inbegripet kopplingsanordningar mellan långtradare och släpvagnar. Konstruktören åstadkommer en patenterbar uppfinning, som berör en sådan konstruktion. Uppfinningen är att klassificera som A-uppfinning.
2. Ett större företag ägnar sig åt verksamhet med industrirobotar, elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, elektronik, licensfrågor m.m. En arbetstagare inom elektronikavdelningen gör – vid sidan av sina normala arbetsuppgifter – en mekanisk uppfinning, som gäller lyftanordning för travers. Uppfinningen är att klassificera som B-uppfinning.
3. En kemiingenjör, anställd vid i föregående exempel nämnt företag, arbetar med frågor som rör isolationsmetoder. Han gör därvid vissa rön, som han på sin fritid arbetar vidare på, och kommer då fram till en patenterbar uppfinning avseende tvättmedel. Uppfinningen är att klassificera som C-uppfinning.

Parterna är ense om att det kan förekomma fall, som ligger i gränsskiktet mellan A-och B-uppfinning. Ersättningsfrågan kan då lösas utan närmare klassificering av uppfinningen.

Flera uppfinnare

När uppfinning anmäls av en arbetstagare, kan i vissa fall tänkas, att i själva verket även andra arbetstagare väsentligen bidragit till uppfinningens tillkomst. I dessa fall är det angeläget att utredning om detta skyndsamt kommer till stånd, varvid arbetsgivaren bör medverka och lämna besked om sin inställning.

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m.m.

En arbetstagare, som anser sig ha gjort A-uppfinning eller B-uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen enligt vad nedan stadgas. En arbetstagare, som anser sig ha gjort C-uppfinning, bör anmäla uppfinningen, eftersom det både för arbetstagaren och arbetsgivaren är önskvärt, att frågan om rätten till uppfinningen blir helt klarlagd, innan uppfinningen börjar exploateras.

Anmälan av uppfinning ska utan dröjsmål göras hos arbetsgivaren eller den som arbetsgivaren utsett att motta sådana anmälningar. Med anmälan avses en skriftlig eller därmed jämförbar redogörelse av vilken de väsentligaste momenten i uppfinningen framgår. Anmälan ska behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att se till att anmälarens prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring.

Arbetsgivaren ska inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälaren skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning ska hänföras. För den händelse arbetstagaren till arbetsgivaren lämnar meddelande om sin uppfattning rörande kategori till vilken uppfinningen är att hänföra, blir meddelandet gällande gentemot arbetsgivaren, om inte arbetsgivaren inom fyra månader från det att arbetsgivaren fick del av meddelandet lämnar arbetstagaren besked om annat.

Kommentar till § 2

Av paragrafen framgår, att anmälan om uppfinning skall utvisa de väsentligaste momenten i uppfinningen. Normalt ska anmälan vara skriftlig. Med ”därmed jämförbar redogörelse” avses exempelvis det fallet, att en arbetstagare i stället för ritning(ar) med teknisk beskrivning till arbetsgivaren överlämnar fungerande provexemplar av apparat, som uppfinningen ingår i.

§ 3 Arbetsgivares och arbetstagares rättigheter med avseende på A-, B- och C-uppfinningar

A-uppfinningar

A-uppfinning tillhör arbetsgivaren, som avgör, om och i vilken utsträckning uppfinningen ska patenteras. Upphovsman till A-uppfinning ska skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder. Arbetsgivaren äger att till upphovsmannen helt eller delvis avstå från sin rätt till A-uppfinningen.

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 ska anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmälaren bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen ska övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning ska härefter skriftligen bekräfta arbetsgivarens förvärv av rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i respektive länder.

Arbetstagare som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det arbetstagaren anmält uppfinningen enligt § 2, om inte arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att arbetsgivaren vill förvärva uppfinningen. Upphovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, ska samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

Har åtta månader förflutit från det arbetstagaren enligt § 2 anmält B-uppfinning och har arbetsgivaren underlåtit att lämna besked om huruvida och i vilken utsträckning arbetsgivaren önskar förvärva uppfinningen, har arbetstagaren rätt att fritt förfoga över uppfinningen.

Arbetsgivare, som förvärvat rätt till B-uppfinning enligt ovan, kan efter överenskommelse med upphovsmannen helt eller delvis återlämna sin rätt därtill, varvid arbetsgivarens rätt till ersättning är maximerad till vad som motsvarar direkta kostnader för patentansökan och anlåtande av patentombud.

C-uppfinningar

Arbetstagare, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt förfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det att patentansökan ingivits i Sverige underrättar arbetstagaren om i vilka övriga länder arbetsgivaren avser att söka patent samt att arbetsgivaren håller arbetstagaren informerad om handläggningen av patentansökan

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, ska utge skälig ersättning till arbetstagaren för detta. Vid ersättningens bestämmande ska särskild hänsyn tas till

- uppfinningens värde,
- omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit inom och utom Sverige,
- den betydelse som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst, samt, i fråga om A-uppfinning,
- arbetstagarens tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till arbetstagaren. Beloppet kan utgå i ett eller flera steg, t.ex. i samband med uppfinningsanmälan och/eller patentansökans ingivande och/eller beviljande av patent. Regler för utbetalning av schablonersättning ska bestämmas på företagsnivå. Schablonbelopp till en arbetstagare bör, oavsett om utbetalat i ett eller flera steg, uppgå till ett halvt prisbasbelopp eller ett högre belopp enligt beslut på företagsnivå. Om uppfinningen bedöms ha ett betydande värde i verksamheten bör schablonbeloppet uppgå till ett prisbasbelopp.

Dessutom gäller följande:

- a. Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas ska ytterligare ersättning utgå. Har arbetstagaren haft kostnader för uppfinningen, ska arbetstagaren erhålla skälig ersättning för dessa.
- b. Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning ska utöver utbetalat schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om inte uppfinningen enbart har ett ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl inte önskar patentsöka uppfinningen ska i och för sig inte påverka arbetstagarens rätt till ersättning enligt denna paragraf. Som en förutsättning för rätt till ersättning gäller dock i samtliga fall att patenterbarhet föreligger.

Bestämmelsen om skälig ersättning är tvingande. Ensidiga beslut från arbetsgivaren att betala schablonersättning eller högre ersättning innebär alltså inte att arbetstagaren saknar rätt att begära ytterligare ersättning. Om arbetsgivaren beslutat att betala ersättning utöver lön och andra anställningsförmåner, t.ex. schablonersättning eller annan ersättning, ska detta vägas in i bedömningen av om arbetstagaren har rätt till ytterligare ersättning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag där det förekommer utvecklingsarbete som inte sällan leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branschlikheter m.m. kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag.

Ytterligare ersättning vid A-uppfinning

När det gäller frågan om vilken ersättning för en A-uppfinning som är skälig är utgångspunkten att lön och övriga anställningsförmåner samt i förekommande fall schablonersättningar och eventuella andra ersättningar, ska vara på en sådan nivå att dessa utgör tillräcklig ersättning för en uppfinning som faller inom ramen för arbetstagares tjänst eller särskilda uppdrag. När det gäller A-uppfinningar ska det således ske en bedömning av om lön och övriga anställningsförmåner, samt i förekommande fall schablonersättningar, ligger på en marknadsmässigt rimlig nivå. Detta ska ställas i relation till uppfinningens värde.

Ett företag har berättigade krav på att det arbete med forskning och utveckling som bedrivs inom företaget ger en god avkastning i bl.a. patenterbara uppfinningar. Det är alltså förutsatt att de som är anställda för att utföra sådant arbete är anställda på sådana villkor att anställningsavtalet reglerar samtliga frågor som rör ersättning för arbetsinsatsen. Det är alltså huvudregeln. Mot den här bakgrunden finns ett krav att värdet på en uppfinning väsentligen måste överstiga vad som kan förutsättas med hänsyn till arbetstagarens tjänsteställning samt lön, utbetalat schablonbelopp och övriga anställningsförmåner för att ytterligare ersättning ska betalas.

Sättet att bestämma ytterligare ersättning vid A- och B-uppfinning

Om man kommer fram till att det finns grund för anspråk på ytterligare ersättning uppkommer frågan om hur den ska beräknas och fastställas. Ofta finns önskemål om royaltyersättning från arbetstagarens sida. Det är emellertid sällsynt att uppfinningen i sig ger upphov till en produkt eller tjänst utan oftast ingår uppfinningen som en viss del av den tekniska lösningen. Undantagsvis kan det förekomma att uppfinningen är en förutsättning för produkten och att ensamrätten är så stark att det är möjligt att anse att det som säljs är liktydigt med uppfinningen. I ett sådant fall kan royalty vara det rimliga sättet att bestämma skälig ersättning. Vid licensiering av ett patent finns ett orsaks samband mellan uppfinningen och företagets licensintäkter och om grund för ytterligare ersättning föreligger kan det vara rimligt att fastställa att arbetstagaren är berättigad till viss andel av sådana intäkter.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Om en arbetstagare inom sex månader efter det att anställningen upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltjämt hade bestått – skulle ha varit att anse som A-uppfinning, ska uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Detta gäller dock inte om arbetstagaren kan göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Frågor om tolkning och tillämpning av detta avtal, främst gäller det ersättningsfrågorna, ska i första hand diskuteras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Målsättningen ska vara att frågorna löses genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Kan arbetsgivaren och arbetstagaren inte nå en överenskommelse kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling och därefter, om enighet inte uppnås i den lokala förhandlingen, vid central förhandling.

Central förhandling ska påkallas inom två månader från det att den lokala förhandlingen avslutades. I annat fall är anspråket preskriberat.

Som avslutningsdag ska anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna inte enats om avslutande, gäller som avslutningsdag den dag då endera parten gett motparten skriftligt besked om att parten anser förhandlingen avslutad.

Uppnås inte heller vid central förhandling enighet, kan part påkalla skiljedomsprövning enligt § 7.

Förhandlingar och därefter skiljedomsprövning kan ske även om patent ännu inte sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

Om det uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstagare som är utanförstående och tvisten inte kan lösas genom diskussioner och överenskommelse dem emellan, ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda den utanförstående arbetstagaren att begära överläggning. Att sådant erbjudande inte lämnats eller att överläggning inte begärs innebär inte att någon av parterna förlorat sin talan. Även i en sådan tvist kan talan väckas genom påkallande av skiljedomsprövning enligt § 7.

Talan i skiljenämnden ska väckas genom påkallande av skiljedom. Påkallandet ska göras inom tio år från den dag då patentansökan avseende uppfinningen gjordes. Om arbetsgivaren valt att inte patentansöka uppfinningen räknas i stället fristen från den dag då arbetstagaren enligt § 2 anmälde uppfinningen till arbetsgivaren. Väcks inte talan genom påkallande inom den tioåriga fristen är anspråket preskriberat. För arbetsgivaren och för en arbetstagare som är organiserad är det en processförutsättning att lokal och central förhandling har genomförts och avslutats.

§ 7 Skiljenämnd

Talan rörande fråga, som inte enligt § 6 kunnat lösas vid central förhandling eller en överenskommelse med utanförstående arbetstagare, ska föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, enligt bilaga 1.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren och berörd tjänstemannaorganisation, samt gällande utanförstående arbetstagare, på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan arbetstagaren.

Med undantag för utanförstående arbetstagare får talan inte på någon sida föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det inte visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Anmärkning

Enligt § 20 i skiljedomsreglerna kan ett skiljeförfarande på parts begäran vilandeförklaras i högst fyra år, under förutsättning att parten kan visa att det skulle gynna utredningen av en omtvistad uppfinnings värde.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller detta avtal fr.o.m. den 2 juli 2015 och tillsvidare med ett års uppsägning.

Uppfinning för vilken uppfinningsanmälan till arbetsgivaren gjorts den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt detta avtal.

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande samtliga tvister där påkallande av skiljeförfarande skett den 1 december 2015 och därefter.

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Parterna är överens om att det i samtliga typer av företag kan finnas företagshemligheter som är av stor betydelse för verksamheten. Utvecklingen går mot att företagshemligheter får större betydelse i konkurrenshänseende.

Det är av vikt för företagen och deras anställda att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte används i konkurrerande verksamhet. Detta gäller särskilt, när företagshemligheterna inte kan skyddas genom patent eller liknande registreringsförfaranden.

För vissa företag utgör bestämmelserna om lojalitet och diskretion i kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor ett tillräckligt skydd för företagshemligheter. I vissa fall anser sig dock ett företag behöva kräva lojalitet och tystnadsplikt av en arbetstagare även under viss tid efter anställningens upphörande genom en konkurrensklausul.

Det är samtidigt viktigt att värna om den fria konkurrensen i näringslivet, samt att möjliggöra för enskilda individer att kunna utnyttja sina yrkeskunskaper och sitt personliga kunnande på hela arbetsmarknaden. En god rörlighet på arbetsmarknaden är viktig för både arbetsgivare och arbetstagare. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska därför ske efter prövning av behovet i det enskilda fallet och parterna är medvetna om att gällande rätt innebär en restriktiv hållning till konkurrensklausuler.

Anmärkning 1

Begreppet företagshemligheter används i samma betydelse som begreppet idag har i lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter. Eventuella lagändringar ska inte innebära att avtalets begrepp ändras.

Anmärkning 2

Begreppet utanförstående används i betydelsen oorganiserade och andra tjänstemän som inte är bundna av avtalet genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden tjänstemannaorganisation.

Anmärkning 3

I de fall skriftligt besked föreskrivs ska det förstås som en ordningsregel och inte ett formkrav.

1. Tillämpningsområde

1.1. Detta avtal är tillämpligt för medlemmar av arbetsgivarorganisationer som antagit avtalet, samt för medlemmar av tjänstemannaorganisationer som antagit avtalet. Avtalet är även tillämpligt för utanförstående arbetstagare hos företag som är bundna av avtalet.

1.2. Detta avtal är tillämpligt på sådana konkurrensklausuler som införs i anställningsavtal i samband med anställningens ingående eller under bestående anställning och som innebär ett förbud mot att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med konkurrerande verksamhet.

Parterna är medvetna om att det förekommer andra typer av avtal som syftar till att ge arbetsgivaren ett skydd mot konkurrerande verksamhet och är ense om att detta avtal inte har tillämpning på andra typer av avtal än de som anges i första stycket.

1.3. Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning är undantagna från avtalets tillämpning.

2. Införande av en konkurrensklausul i ett anställningsavtal

2.1. Som förutsättning för att avtala om en konkurrensklausul med en arbetstagare gäller att det i arbetsgivarens verksamhet finns företagshemligheter samt att

- det föreligger en risk att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheterna skulle röjas och användas i konkurrerande verksamhet och att
- arbetstagaren i anställningen har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter, samt att arbetstagaren genom utbildning eller erfarenhet har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som medför skada i konkurrenshänseende.

Konkurrensklausuler ska alltså användas restriktivt och inte för arbetstagare som inte själva har kunskap och förmåga att använda företagshemligheterna. Någon begränsning föreligger inte i förhållande till en specifik yrkeskategori i och för sig, utan en bedömning av behov och skälighet ska göras i det enskilda fallet.

En konkurrensklausul kan normalt inte träffas med en arbetstagare vars anställning gäller för viss tid.

Anmärkning

Parterna är överens om att det i undantagsfall kan vara befogat med en konkurrensklausul även i anställning för viss tid, t.ex. för anställda som fortsätter att vara anställda efter att de har fyllt 67 år. En annan situation där det kan vara befogat är för anställda med särskilda expertkunskaper och där alternativet till en visstidsanställning kan vara ett uppdragsavtal, i vilket regler om konkurrensförbud kan gälla. I de fall ett avtal om visstidsanställning innehåller en konkurrensklausul, ska regeln om att en konkurrensklausul inte kan göras gällande om en anställning upphör efter uppsägning på grund av arbetsbrist inte tillämpas i det fallet att visstidsanställningen upphör vid den avtalade tiden och inte följs av en ny anställning.

3. Intresseavvägning

Vid bedömning i enskilt fall kring lämpligheten och skäligheten i att ta in en konkurrensklausul i ett anställningsavtal ska arbetsgivarens intresse av att företagshemligheterna kan behållas i verksamheten och inte komma till användning utanför densamma vägas mot arbetstagarens intresse av att fritt kunna utnyttja sina kunskaper och sin förmåga och den olägenhet som en konkurrensklausul därmed innebär. I intresseavvägningen ska beaktas arbetsgivarens verksamhetsområde och bransch samt arbetstagarens arbetsuppgifter, utbildning och erfarenhet, ansvarsområde, ställning, m.m.

4. Tillämpningsundantag

4.1. Konkurrensklausul kan inte göras gällande när anställningen upphört p.g.a. att arbetsgivaren sagt upp anställningsavtalet på grund av arbetsbrist, att arbetsgivaren valt att upplösa anställningsförhållandet enligt 39 § anställningsskyddslagen, eller att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren med verkan att arbetstagaren haft grundad anledning att frånträda anställningen.

4.2. Konkurrensklausul för arbetstagare som vid anställningstillfället är nyutexaminerad bör utformas på så vis att klausulen inte kan göras gällande tidigare än sex månader efter anställningstillfället, såvida inte särskilda skäl talar för annat.

5. Klausulens utformning

Konkurrensklausul ska vara skälig. Vid bedömning av skälighet ska tas i beaktande vad som sägs i 5.1-5.2.

5.1. Bindningstid

En konkurrensklausul ska inte ha längre bindningstid än som svarar mot arbetsgivarens behov. Med beaktande av den intresseavvägning som måste göras bör bindningstiden inte överstiga 9 månader, om tiden under vilken det finns risk för att företagshemligheterna utgör fara i konkurrenshänseende är kort. I andra fall ska bindningstiden inte överstiga 18 månader, om det inte finns särskilda skäl för detta.

5.2. Ekonomisk ersättning

5.2.1. Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren, om arbetstagaren är förhindrad att ta anställning i eller på annat sätt bedriva eller ta befattning med annan verksamhet på grund av konkurrensförbud.

5.2.2. Om en konkurrensklausul gäller och anställningen upphört på annan grund än pensionering, är arbetsgivaren skyldig att under den tid då konkurrensförbudet är i kraft till arbetstagaren per månad utbetala skillnaden mellan arbetstagarens arbetsinkomst hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft i annan verksamhet. Den ersättning som den tidigare arbetsgivaren betalar ska dock inte överstiga 60 % av den tidigare månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som arbetstagaren har haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret. Hänsyn ska endast tas till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.

5.2.3. Vid bedömningen av arbetsgivarens ersättningskyldighet ska beaktas om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den lägre inkomst som arbetstagaren har eller kunde ha haft. Arbetsgivaren är inte ersättningskyldig om det kan visas att den lägre inkomsten inte beror på konkurrensklausulen. Arbetstagaren ska, i den mån det är skäligt, begränsa den inkomstförlust som kan följa av konkurrensförbudets tillämpning.

5.2.4. Arbetstagaren är på begäran skyldig att i skälig utsträckning lämna de uppgifter, bl.a. om storleken av sina inkomster i ny förvärvsverksamhet, som arbetsgivaren behöver för att bedöma vilken ersättning som ska betalas.

5.2.5. Om anställningsavtalet upphört att gälla efter avskedande kan arbetsgivaren, efter det att frågan tagits upp till överläggning med berörd arbetsgivarorganisation samt den tjänstemannaorganisation som arbetstagaren är medlem i eller, för oorganiserad, skulle ha varit medlem i, helt eller delvis dra in ersättningen.

5.3. Normerat skadestånd

5.3.1. Normerat skadestånd vid arbetstagarens brott mot konkurrensklausulen ska vara satt i rimlig relation till arbetstagarens lön. Normalt bör ett skadeståndsbelopp, för varje avtalsbrott, motsvarande sex genomsnittliga månadsinkomster, beräknat på samma sätt som i 5.2.2., utgöra tillräckligt skydd för konkurrensförbudet.

Anmärkning

Att behålla en konkurrerande anställning eller att fortsätta en konkurrerande verksamhet ska inte betraktas som ett nytt avtalsbrott. För dessa fall ska i stället bestämmelsen i 5.4 tillämpas.

5.3.2. Skadeståndsbeloppet kan jämkas, om det är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

5.4. Återkommande vite

5.4.1. Om arbetstagaren tagit en enligt konkurrensklausulen otillåten anställning eller på annat sätt, direkt eller indirekt, bedriver otillåten konkurrerande verksamhet, och fortsätter eller återupptar den konkurrerande verksamheten sedan brottet mot klausulen påtalats, ska den i punkten 9 angivna skiljenämnden kunna besluta om återkommande (perdurerande) vite, d.v.s. vite avseende viss tidsperiod, t.ex. för varje dag, vecka, eller månad som brottet fortgår.

5.4.2. Skiljenämnden ska kunna besluta om vitet i syfte att konkurrensen ska upphöra. Vid utformning och bestämmande av återkommande viten ska beaktas att syftet med konkurrensklausuler är att förhindra konkurrerande verksamhet, och att arbetsgivaren därmed har ett berättigat intresse av att få den konkurrerande verksamheten att upphöra.

5.4.3. Återkommande vite i syfte att få en otillåten konkurrerande verksamhet att upphöra kan bestämmas såväl slutligt som genom intermistiskt beslut. Prövning av ett interimistiskt yrkande kan tas upp av den i punkten 9 angivna skiljenämnden även om arbetsgivaren inte fullgjort förhandlingskraven enligt gällande förhandlingsordning, eller beträffande utanförstående arbetstagare, erbjudit överläggning. För att arbetsgivarens yrkande om interimistiskt beslut ska bifallas fordras att arbetsgivaren visar sannolika skäl att det kan befaras att arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen på sätt som sägs i 5.4.1.

5.4.4. Beträffande prövning av yrkande om vite gäller i övrigt 15 kap rättegångsbalken i tillämpliga delar. Beträffande beslut av skiljenämnden rörande återkommande vite tillämpas 17 kap 14 § Rättegångsbalken.

6. Besked om giltighet och upphävande

6.1. Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul och anser att det inte längre finns behov av klausulen ska ta upp frågeställningen med sin arbetsgivare. En arbetsgivare ska också överväga om det kvarstår behov av en konkurrensklausul och kan under anställningen ensidigt begränsa eller upphäva en konkurrensklausul. I diskussionen mellan parterna ska det seriöst övervägas vilka behov som finns av konkurrensklausulen.

En arbetsgivare som begränsar eller upphäver en konkurrensklausul ska skriftligen underrätta arbetstagaren om förändringen.

6.2. Arbetstagare som är bunden av en konkurrensklausul bör meddela arbetsgivaren för det fall arbetstagaren avser att sluta sin anställning. Syftet är att parterna ska överlägga om konkurrensklausulens tillämpning. Inför och under överläggningen är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren lämna de uppgifter som behövs för att överläggningen ska bli meningsfull och för arbetsgivarens bedömning, bl.a. i vad mån arbetstagaren överväger att ta anställning i eller på annat sätt direkt eller indirekt bedriva verksamhet som avses med konkurrensklausulen.

Även en arbetstagare som säger upp anställningen utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren, är skyldig att på begäran överlägga med arbetsgivaren på samma sätt som sägs i första stycket.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran meddela om arbetsgivaren vill att konkurrensklausulen ska gälla eller inte. Arbetsgivaren kan begränsa konkurrensklausulen vad gäller förbudets omfattning och bindningstiden. Arbetsgivaren ska lämna skriftligt besked till arbetstagaren rörande konkurrensklausulen snarast, men senast inom två veckor från det att arbetstagaren lämnat de uppgifter arbetsgivaren behöver. Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra sitt besked.

För en arbetstagare som sagt upp sin anställning utan att dessförinnan meddela arbetsgivaren enligt andra stycket gäller följande. Om arbetstagaren kan visa att han eller hon inrättat sig efter konkurrensklausulen vad avser omfattning och bindningstid och anser arbetstagaren att arbetsgivarens besked, att konkurrensförbudets omfattning och bindningstid begränsas, skapar väsentlig olägenhet kan arbetstagaren yrka jämkning av klausulen, t.ex. vad gäller arbetstagarens rätt till ersättning. Det ska beaktas om parterna har behandlat frågeställningen om behovet av klausulen enligt punkten 6.1, samt om inskränkningen av konkurrensklausulen medför oskäliga effekter för arbetstagaren. Jämkningsfrågan ska bedömas med utgångspunkt i detta avtals syften.

Anmärkning

Punkten 6 ska tillämpas även när en anställning upphör på grund av pensionering.

7. Exempelklausul

7.1. Till vägledning hur en konkurrensklausul kan utformas biläggs en exempelklausul till denna överenskommelse (se Bilaga 1 till avtalet). Texten i exempelklausulen utgör inte en del av kollektivavtalet.

8. Förhandlingsordning

8.1. Tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller av konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal ska behandlas i enlighet med den på aktuellt förbundsområde gällande förhandlingsordningen.

8.2. Efter central förhandling kan part hänskjuta tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande. Tvisten ska hänskjutas till nämnden inom den tid som anges i tillämplig förhandlingsordning. I annat fall har part förlorat sin talan.

8.3. Uppstår tvist rörande tolkning och tillämpning av detta avtal eller konkurrensklausul som träffas med stöd av detta avtal i förhållande till en utanförstående arbetstagare ska arbetsgivaren skriftligen erbjuda arbetstagaren att begära överläggning. Den utanförstående arbetstagaren kan då begära överläggning inom två veckor. Hålls överläggning, men leder överläggningen inte till enighet, kan part föra tvisten till den skiljenämnd som regleras i punkt 9 för avgörande inom tre månader från den dag sammanträde för överläggning avslutades. I annat fall har part förlorat sin talan. Om överläggning inte hålls räknas fristen att påkalla skiljeförfarande från utgången av den tid inom vilken arbetstagaren haft möjlighet att begära överläggning.

Att erbjudande om överläggning inte lämnats innebär inte i sig att part förlorat sin talan.

9. Skiljenämnd

För den i punkt 8 ovan nämnda skiljenämnden gäller de regler som framgår av Bilaga 2, samt i tillämpliga delar lagen om skiljeförfarande.

10. Överenskommelsens giltighetstid m.m.

Denna överenskommelse gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK fr.o.m. den 2 juli 2015 och tills vidare med ett års uppsägningstid.

Konkurrensklausul i ett anställningsavtal där överenskommelsen om konkurrensklausul träffats före den 1 december 2015 ska bedömas enligt de regler i lag eller kollektivavtal som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen ingicks.

Konkurrensklausuler som överenskommit den 1 december 2015 eller senare ska prövas enligt det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal för förbund som antagit avtalet.

För förbund som varit bundna av 1969 års överenskommelse är parterna överens om att det kollektivavtalet har efterverkan till dess att det nya avtalet om användning av konkurrensklausuler trätt i kraft genom antagande på avtalsområdet. Även för förbund som eventuellt inte antar det nya avtalet upphör efterverkan den 1 december 2015.

I fråga om forum och processuella regler gäller följande. I tvist gällande konkurrensklausul som överenskommit före den 1 december 2015 tillämpas de regler för förhandlingar och slutlig prövning som gällde vid den tidpunkt överenskommelsen om konkurrensklausul träffades. För parter som varit bundna av 1969 års överenskommelse och som antagit det nya avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal gäller emellertid att skiljeförfarande ska ske enligt de skiljedomsregler som finns i bilaga 1 i samtliga tvister om konkurrensklausuler om påkallandet skett den 1 december 2015 eller därefter.

Stockholm den 2 juli 2015

Christer Ågren

Niklas Hjert

Svenskt Näringsliv

PTK

Bilaga 1 till avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

Exempelklausul

Konkurrensförbud i anställningsavtal, träffat i enlighet med avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal

1. Tjänstemannen XX och Aktiebolaget YY är överens om att XX har tillgång till eller får kännedom om företagshemligheter som finns i verksamheten och att XX har möjlighet att använda företagshemligheterna på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende.

(Det kan finnas anledning att ange vad slags företagshemligheter det främst är fråga om. Det bör dock uppmärksammas att konkurrensklausuler oftast är avsedda att gälla under lång tid och att det därför är olämpligt att försöka att uttömmande ange vad slags information det gäller. En uppräkningslista ska alltså i normalfallet vara exemplifierande.)

2. Mot den här bakgrunden gäller att XX under en tid av ... månader, räknat från anställningens upphörande inte får,

a. ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren

b. på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med verksamheten i YY

(Om möjligt bör det i konkurrensklausulen anges exempel på vad slags verksamhet som YY anser vara konkurrerande verksamhet. En sådan uppräkningslista bör av samma skäl som nyss nämnts alltid vara exemplifierande.)

Om XX bryter mot konkurrensförbudet ska XX betala normerat skadestånd motsvarande x gånger XX månadsinkomst för varje nytt avtalsbrott. Månadsinkomsten beräknas som ett genomsnitt av de belopp som XX haft som fast lön, provision, bonus, etc. under det senaste anställningsåret.

(Observera att hänsyn ska tas endast till tid under vilken arbetstagaren utfört arbete i normal omfattning enligt gällande anställningsavtal.)

Konkurrensklausuler

XX är medveten om att YY i händelse av avtalsbrott kan begära att skiljenämnden bestämmer återkommande vite för det fall XX inte självmant upphör att bryta mot konkurrensförbudet.

3. YY är medvetet om att konkurrensförbudet inte gäller om XX sägs upp på grund av arbetsbrist.

4. Vad gäller ersättning under tid då XX efter anställningen inte får bedriva konkurrens samt andra regler för tillämpningen av konkurrensklausulen mellan XX och YY är parterna överens om att tillämpa de regler som anges i avtalet om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal.

Xstad, dag, månad, år

XX

YY

Överenskommelse om praktikanställning

Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna har träffat följande överenskommelse angående praktikanställning inom parternas gemensamma avtalsområde.

§ 1

Praktikanställning enligt denna överenskommelse gäller endast obligatorisk praktik enligt vid varje tidpunkt gällande läroplan för teknisk linje inom högskola eller gymnasieskola. Vidare avses praktik vid ekonomi- eller PA-linje vid högskola i den mån obligatorisk praktik föreskrivs i läroplanen.

Anmärkning

Yrkesorientering eller utbildning som anordnas av högskola eller gymnasieskola och helt eller delvis förlagts till arbetsställe utanför skolan liksom examensarbete omfattas ej av denna överenskommelse. Parterna är ense om att elev i sådan s.k. företagsförlagd utbildning ej är anställd i företaget.

§ 2

Praktik skall vara planmässigt upplagd samt i möjligaste mån ge praktikanten kunskap om olika arbetsmoment och erfarenhet från skilda miljöer. Parterna är dock ense om att det vid företag med många praktikanter kan vara svårt att i förväg fastställa de arbetsmoment som vid varje tillfälle skall ingå i praktiken.

I de fall tjänstemannaklubb finns vid företaget skall den ges tillfälle att ge synpunkter på moment som lämpligen bör ingå i praktiken.

§ 3

Arbetsgivaren ansvarar för att praktikanten erhåller den instruktion och information som krävs för att praktiken skall bli meningsfull. I förekommande fall kan särskild handledare eller kontaktman utses.

§ 4

Praktikant anställs för viss tid. För anställningen gäller i tillämpliga delar Tjänstemannaavtalets allmänna villkor.

§ 5

Lönen för praktikant bestäms enligt de grundläggande principer som gäller på parternas gemensamma område. Lönen skall dock för praktikant som fyllt 18 år lägst uppgå till 75 procent av gällande löneavtals lägsta lön för tjänstemän.

§ 6

Denna överenskommelse gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av två månader.

Förhandlingsordning Teknikarbetsgivarna – Unionen och Sveriges Ingenjörer

§ 1 Samförstånd till undvikande av tvist*

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framdeles upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Teknikarbetsgivarna.**

§ 2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen eller Sveriges Ingenjörer.

Anmärkning

Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41 § medbestämmandelagen.

*) Om en förhandling mellan ett medlemsföretag och arbetarparten vid företaget gäller en eller flera tjänstemäns sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller förhålla sig till arbetarna, har Unionen respektive Sveriges Ingenjörer rätt att begära närvaro vid förhandlingen i syfte att ta del av uppgifter som kan vara av betydelse för att ta tillvara den enskilda medlemmens intressen. Detta överensstämmer med vad som gällt enligt tidigare förhandlingsordning och innebär inte att tjänstemannapartnern kan ha anspråk på att det inte i förhandlingen sker enskilda överläggningar mellan medlemsföretaget och arbetarparten.

**) Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i Teknikarbetsgivarna. För Ledarna gäller den förhandlingsordning som anges i Samarbetsavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna.

§ 3 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av denna förhandlingsordning.

Anmärkning

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

Enskild tjänsteman som utan stöd av Unionen eller Sveriges Ingenjörer vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

Anmärkning

I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.

Tjänsteman som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter vartill yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristerna för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

§ 4 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

§ 5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i §§ 6–8 och 11–12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

Anmärkning

I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna i 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.

§ 6 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en (1) månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha haft kännedom om den eller de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

Anmärkning

För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. indrivningsblockad gäller 41 § andra stycket MBL.

§ 7 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra, tredje eller fjärde stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

§ 8 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre (3) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

§ 9 Förhandlingsprotokoll

Om så begärs ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

§ 10 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

§ 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

§ 12 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

§ 13 Övrigt

Vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden kan talan föras utan föregående förhandlingar.

§ 14 Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen eller Sveriges Ingenjörer gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals utlöpande.

Teknikavtalet Unionen

Löneavtal

Avtalets omfattning

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat tillämpas följande regler för tjänstemän som är medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Teknikarbetsgivarna.

Överenskommelse om lönerevision

De lokala parterna ska med utgångspunkt från Teknikavtalets löneprinciper förhandla om lönerevisionen. Om inte de lokala parterna enas om annan tidpunkt, sker lönerevisionen den 1 november 2020 och den 1 april 2022.

Inledande förhandling

De lokala parterna ska inledningsvis förhandla i syfte att komma överens om formerna för lönerevisionen. Förhandlingen bör omfatta:

- tidplan och i vilken ordning olika sakfrågor behandlas
- lokala lönekriterier och hur de används inom företaget
- de ekonomiska förutsättningarna och utrymme för revisionen
- former för information till chefer och tjänstemän
- relevanta jämförelser av löneläget för individer och/eller grupper samt de prioriteringar som behövs
- erfarenheter av tidigare lönerevisioner
- formerna för lönesamtal
- formerna för den avslutande förhandlingen
- lämplig form för att efter avslutad förhandling meddela tjänstemännen de nya lönerna.

För Ledarna gäller i lönefrågor Samarbetsavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna, se sidan 109.

De lokala parternas inledande förhandling syftar till att skapa en process där företagets lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft samt tjänstemännens uppnådda resultat, ansvar, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. En grundval för förhandlingen är också företagets ekonomiska och marknadsmässiga situation. Det är viktigt att företaget och den lokala tjänstemannaparten skapar en gemensam bild av de ekonomiska förutsättningarna för lönerevisionen.

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse, ska en avstämning avseende tjänstemännens löneutveckling under avtalsperioden ske den 1 juni 2021 respektive den 1 juni 2022 avseende envar av perioderna den 1 november 2020 till och med den 1 juni 2021 respektive tiden därefter till och med den 1 juni 2022. Löneökningen per månad för en heltidsanställd ska då uppgå till lägst 485 kronor respektive 314 kronor.

Avslutande förhandling

Efter att de individuella lönesamtalen och eventuella förstärkta lönesamtal genomförts ska de lokala parterna avsluta lönerevisionen i en förhandling. Utfallet av lönesamtalen ska redovisas enligt praxis på företaget eller överenskommelse mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska särskilt inrikta sig på om de intentioner som diskuterats inför genomförandet av lönerevisionen har följts. De lokala parterna ska förhandla om vilka åtgärder som är lämpliga att vidta avseende tjänsteman med svag löneutveckling för att denne ska få en positiv löneutveckling. De lokala parterna ska i samband med detta diskutera huruvida det kan finnas anledning att komma överens om att undanta tjänstemannen från den lägsta löneökningen.

De lokala parterna ska eftersträva att i enighet slutföra lönerevisionen.

Anmärkning

I den avslutande förhandlingen kan de lokala parterna justera utfallet av de individuella lönesamtalen, men ska så långt det är möjligt undvika att göra förändringar som påverkar utfallet och resultatet av de individuella lönesamtalen.

När de lokala parterna kommer överens om lönerevisionerna innebär det inte att tjänstemännens individuella löner är reglerade genom kollektivavtal. På sedvanligt sätt ska tjänstemannalönerna alltid anses vara individuellt bestämda.

Underlag som åberopas ska hållas tillgängliga för motparten

Om lokal part så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer.

Individuella lönesamtal

Syftet med lönesamtal är att ge chefen och tjänstemannen möjlighet att diskutera lönesättningen, grunderna för densamma, vad som krävs av tjänstemannen och vad denne kan göra för att påverka lönen.

Om de lokala parterna inte enats om annat bör lönesamtalen ske enligt en på förhand bestämd struktur.

Lönesättande chef och berörd tjänsteman ska vara väl förberedda vad gäller kriterier för lönesättningen samt samtalets form och innehåll och har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet. Före samtalet bör de därför ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

En förutsättning för de individuella samtalen är att lönesättande chef och tjänstemannen konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig så långt det är möjligt och rimligt att komma överens. På det sättet kan man undvika att saken i onödan förs till ett förstärkt lönesamtal.

Förstärkt lönesamtal

Tjänstemannen har, efter det individuella lönesamtalet, möjlighet att hos den lokala tjänstemannaparten vid företaget göra framställning om att tjänstemannaparten ska begära ett förstärkt lönesamtal. Om den lokala tjänstemannaparten vid företaget begär förstärkt lönesamtal ska tjänstemannen underrätta den lönesättande chefen om detta. Ett förstärkt lönesamtal sker under medverkan av den lokala tjänstemannaparten vid företaget.

Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna inte är överens om lönerevisionen har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling inom två veckor efter avslutad lokal förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna-Unionen. Lönenämnden består av två representanter för Teknikarbetsgivarna och två representanter för Unionen. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

För lönenämnden gäller följande.

Lönerna för gruppen tjänstemän som är medlemmar i Unionen vid företaget under avtalsperioden ska öka med 5,0 procent, om de lokala parterna inte enats om annat. Avstämningen ska göras på kollektiv nivå.

Har inte de lokala parterna enats om annat ska procentsatsen för avtalsperioden om 5,0 procent delas upp där 2,8 procent ska utgå den 1 november 2020 och 2,2 procent ska utgå den 1 april 2022. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en fjärdedel av värdet per lönerevision, vikta om värdet mellan lönerevisionerna.

Vidare ska lönen för en heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 18 802 kr efter lönerevisionen den 1 november 2020 och till lägst 19 216 kr efter lönerevision den 1 april 2022.

För en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning vid bolaget ska lönen för en heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 20 073 kr efter lönerevisionen den 1 november 2020 och till lägst 20 515 kr efter lönerevisionen den 1 april 2022.

Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

Anmärkning

Förhandlingsordningen är beträffande lokal och central förhandling samt lönenämnd inte dispositiv för de lokala parterna. Lägsta lönerna är inte dispositiva på annat sätt än som framgår av avtalstexten.

En tjänsteman vars lön revideras i tiden mellan två lönerevisioner undantas helt från den senare revisionen av de två, om inte tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om annat. Med lönerevisioner avses här lönerevisioner enligt det centrala löneavtalet eller lönerevisioner enligt lokala överenskommelser som träffats med stöd av det centrala löneavtalet.

Angående avtalsvärdet under perioden gäller följande. Om de lokala parterna kommer överens om att lönerevisionen den 1 november 2020 ska ha ett högre eller lägre värde än 2,8 procent innebär det i sig inte att löneavtalsvärdet för avtalsperioden ökar eller minskar i motsvarande mån. Det innebär alltså att parterna i den efterföljande revisionen den 1 april 2022 kan åberopa det sammanlagda avtalsvärdet med avräkning för det högre eller lägre värde man enats om för lönerevisionen per den 1 november 2020. Det bör dock observeras att de lokala parterna med bindande verkan kan träffa överenskommelse om ett högre eller lägre sammanlagt löneavtalsvärde för avtalsperioden.

Teknikavtalet Sveriges Ingenjörer

Löneavtal

Utgångspunkter för lönesättningen

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets verksamhet, medlemmens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

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

De lokala parterna enas om tillämpningen av löneprinciperna i § 2 Teknikavtalet.

Anmärkning

De lokala parterna ska föra en diskussion som reder ut eventuella oklarheter och olikheter i tolkningsfrågor för att på det sättet underlätta den individuella lönesättningen. Något krav på lokala kollektivavtal ska inte intolkas i bestämmelsen.

De lokala parterna ska överlägga om formerna för den lokala tillämpningen av löneavtalet och eftersträva enighet om de ekonomiska förutsättningarna och tidplanen för lönerevisionen.

De lokala parterna ska göra en gemensam genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i syfte att

- klargöra de förändringar av lönestrukturen som skett över tid*
- uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar
- uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- klargöra de lönekriterier/bedömningsgrunder som tillämpas vid företaget. De bedömningsgrunder som tillämpas vid företaget ska vara förenliga med Tjänstemannaavtalets löneprinciper och avtalet om kompetensutveckling i företagen.

*) Här avses att de lokala parterna ska kunna föra konstruktiva diskussioner om hur lönestrukturen har förändrats och då inte enbart i tiden mellan två lönerevisioner utan avseende en något längre tidsperiod. Självfallet ska historiska betraktelser eller genomgångar av statistik avseende långa tidsserier undvikas såsom överflödiga.

Löneavtal

De underlag som åberopas ska hållas tillgängliga för motparten.

Parterna bör enas om innehållet i den information som lämnas till chefer och medarbetare om hur lönerevisionen ska gå till samt när och hur informationen lämnas.

Företaget och Sveriges Ingenjörers lokalavdelning (den lokala tjänstemannaparten) ska vara klara över vilka medlemmar som omfattas av lönerevisionen.

Efter sådana överläggningar kan lokal part, efter kontakter mellan de centrala parterna, begära ett gemensamt besök av de centrala parterna för lönekonsultation. Med det avses en diskussion där de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med det centrala löneavtalet.

Individuell lönesättning genom lönesamtal

Den individuella lönen fastställs efter samtal mellan lönesättande chef och medlemmen.

Lönesättande chef och medlem ska vara väl förberedda vad gäller bedömningsfaktorer samt samtalets form och innehåll och har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet.

Lönesamtalen bör ske efter en på förhand bestämd struktur. Före lönesamtal ska den lönesättande chefen och medlemmen därför ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

För den medlem som på grund av låg prestation eller bristande kompetens föreslås få låg eller ingen löneutveckling ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad medlemmen kan göra för att förbättra sin prestation samt på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Lokala parter kan överlägga om situationen om så begärs.

Om lönesamtalet leder till att lönesättande chef och medlemmen är överens om den nya lönen ska den dokumenteras mellan medlemmen och den lönesättande chefen. Begär inte medlemmen förstärkt lönesamtal är den nya lönen fastställd efter det individuella lönesamtalet.

Anmärkning

Det förutsätts att chef och medarbetare konstruktivt och med ömsesidig förståelse anstränger sig så långt möjligt och rimligt att komma överens i det individuella lönesamtalet. På det sättet kan man undvika att saken i onödan förs till ett förstärkt lönesamtal.

Förstärkt lönesamtal

Medlemmen har, efter samtalet med lönesättande chef, möjlighet att begära förstärkt lönesamtal under medverkan av den lokala tjänstemannaparten vid företaget, varvid även företaget har möjligheter att välja företrädare vid samtalet. Om sådant förstärkt lönesamtal begärs ska medlemmen underrätta den lönesättande chefen om detta. I dessa fall fastställs den nya lönen efter det förstärkta lönesamtalet.

De lokala parternas uppföljning

Detta löneavtal bygger på att de lokala parterna är fria att med bindande verkan enas om lönesättningen.

Utfallet av lönesättningen ska dokumenteras och redovisas enligt praxis på företaget eller överenskommelse mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska eftersträva att i enighet kunna konstatera att lönerevisionen slutförts, omfattande även utfallet av de individuella lönesamtalen och fastställda löneförändringar. De lokala parterna ska gemensamt göra en avstämning av lönestrukturen samt följa upp att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättning har tillämpats.

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande. Lönerevision ska medföra att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet av centrala löneavtal för tjänstemän på Teknikarbetsgivarnas avtalsområde under avtalsperioden. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en fjärdedel av värdet per lönerevision, vikta om värdet mellan lönerevisionerna. Förändringar av utfallet av de individuella lönesamtalen ska så långt möjligt undvikas.

Förhandlingsordning

I det fall lönerevisionen slutar i oenighet har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna–Sveriges Ingenjörer. Lönenämnden består av två representanter för Teknikarbetsgivarna och två representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna skall vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

Alternativt löneavtal

Löneavtal efter överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa följande regler. I överenskommelsen bestämmer de lokala parterna fritt giltighetstiden för överenskommelsen. Om särskild giltighetstid inte har bestämts gäller den lokala överenskommelsen under samma tid som Teknikavtalet Sveriges Ingenjörer.

Utgångspunkter för lönesättningen

De lokala parterna ska årligen inför den individuella lönesättningen överlägga om grunderna för densamma, dvs. vilka bedömningsgrunder som lönesättningen baseras på. Sådana bedömningsgrunder ska vara förenliga med Tjänstemannaavtalets löneprinciper. De lokala parterna ska också diskutera erfarenheter från tidigare lönesättning och vilka mål företaget har med årets lönesättning, tidplan för lönesättningen, från vilket datum de nya lönerna ska tillämpas samt vilka ekonomiska och andra förutsättningar som gäller. I den mån oklarhet råder om vilka som omfattas av lönesättningen enligt den lokala överenskommelsen, ska detta klargöras.

Syftet med överläggningarna är att söka uppnå enighet kring en lönesättning som understödjer goda insatser och bidrar till både verksamhetens och den enskildes utveckling.

Anmärkning

Det är viktigt att de lokala parternas överläggningar präglas av effektivitet och en gemensam vilja att åstadkomma en välstrukturerad beslutsprocess. Syftet är att ge tillfälle att utbyta erfarenheter och att åstadkomma förbättringar.

Individuell lönesättning genom lönesamtal

För varje medarbetare fastställs lönen individuellt minst en gång per år. Den individuella lönesättningen grundas på en diskussion mellan lönesättande chef och medarbetare. I diskussionen ska den nya lönen konkret behandlas.

Företaget ska se till att grunder och bedömningsfaktorer för lönesättningen finns tillgängliga för medarbetarna. Det är ett ansvar för den lönesättande chefen och medarbetaren att skaffa sig kunskap om vad som avses med de bedömningsfaktorer som tillämpas inom bolaget.

Lönesamtalen bör ske efter viss på förhand bestämd struktur (checklista) så att genomgången av tillämpade bedömningsgrunder och utvärderingen av dessa sker på ett konsekvent sätt. Före lönesamtal ska lönesättande chef och medarbetare ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

Både företaget och medarbetarna har ett ansvar för att lönesättningen fungerar väl. Det är avgörande att lönesättande chef och medarbetare är väl förberedda vad gäller lönesamtalets form och innehåll.

Om lönesamtalet leder till att lönesättande chef och medarbetare är överens om den nya lönen ska det dokumenteras på något lämpligt och enkelt sätt. Det innebär naturligtvis inte att medarbetaren därmed bekräftar att han eller hon är överens med den lönesättande chefen om varje enskildhet i bedömningen av medarbetaren.

I det fall medarbetaren anser att lönesättningen eller lönesamtalet har sådana brister att han eller hon vill ha ett ytterligare samtal under medverkan av den lokala fackliga parten, ska medarbetaren underrätta den lönesättande chefen om detta samt ange vari missnöjet består så att den lönesättande chefen och företaget kan förbereda sig inför det fortsatta samtalet.

Hantering av tvister

Efter lönesamtal och ett ytterligare samtal under medverkan av den lokala fackliga parten, kan lokal part begära lokal förhandling angående den individuella lönesättningen av medarbetare.

Kvarstår oenighet efter lokal förhandling har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling enligt Huvudavtalets förhandlingsordning.

I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer. Lönenämnden består av två representanter för Teknikarbetsgivarna och två representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna skall vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

De lokala parternas uppföljning

När samtliga löner har bestämts ska företaget meddela den lokala fackliga parten om detta.

Löneavtal

Om årlig lönesättning inte har skett för medarbetare som omfattas av tillämpningen av den lokala överenskommelsen om tillämpning av dessa bestämmelser, ska företagen redovisa skälen för det.

Utfallet av lönesättningen ska redovisas och dokumenteras enligt den praxis eller överenskommelse som gäller vid företaget.

De lokala parterna bör gå igenom i hur många fall lönesättande chef och medarbetare blivit överens om den nya lönen respektive i hur många fall det uppstått tvister och ska resonera kring vad som kan förbättras till nästa års lönesättning.

De lokala parterna ska slutligen gemensamt konstatera att de genomfört processen i enlighet med avtalet.

Samarbetsavtal Teknikarbetsgivarna – Ledarna

Avtalet tecknades den 7 juni 2000 mellan Teknikarbetsgivarna (f.d. VF) och Ledarna, reviderades den 1 april 2010, den 1 februari 2012, den 1 april 2013, den 8 april 2016, den 11 april 2017 samt den 4 november 2020.

Avtalet gäller för medlemmar i Ledarna

Chefen är i sin roll som arbetsledare arbetsgivarens representant på arbetsplatsen. Det förutsätts därför att chefen är solidarisk med arbetsgivaren och lojalt eftersträvar att tillvarata dennes intressen. Att vara chef och därmed arbetsgivarens representant är en nyckelroll i företagen samtidigt som det ofta är en utsatt uppgift. Det förutsätter en ömsesidighet vad gäller förtroende och ett behov av förtroende och stöd från arbetsgivaren. Av vikt är också att chefen, baserat på chefsuppdragets omfattning och chefens kvalifikationer, vid fullgoda arbetsinsatser erhåller lön och eventuella andra ersättningar som motsvarar förtroendeuppdraget. Relationerna mellan Ledarna och Teknikarbetsgivarna ska präglas av att Ledarna är en organisation för chefer och lösningar på eventuella tvister mellan parterna bör inriktas på åtgärder som stärker tilliten mellan parterna.

Förhandlingsordning

Avtalets syfte och gemensamma utgångspunkter

Syftet med detta avtal är att underlätta konstruktiva förhandlingar på företags- och förbunds nivå.

Teknikarbetsgivarna och Ledarna är överens om

- att frågor rörande förhållandet mellan arbetsgivare och anställda företrädesvis bör regleras på företagsnivå,
- att konkurrenskraft och lönsamhet är avgörande för goda arbetsförhållanden,
- att stabila och förtroendefulla relationer mellan företaget, medarbetarna och den lokala fackliga organisationen kan bidra till produktivitet och utvecklingskraft,
- att parterna som huvudregel utan biträde av opartisk ordförande skall kunna genomföra kollektivavtalsförhandlingar,

- att stridsåtgärder inte skall användas annat än då alla andra möjligheter är uttömda, samt
- att under alla förhållanden respektera föreningsrätten.

Kap. 1 Individuella löneförhandlingar

§ 1 Individuella löneförhandlingar

Utgångspunkter för lönesättningen

De lokala parterna ska årligen inför den individuella lönesättningen överlägga om grunderna för densamma, dvs. vilka bedömningsgrunder som lönesättningen baseras på. De lokala parterna ska också diskutera erfarenheter från tidigare lönesättning och vilka mål företaget har med årets lönesättning, tidplan för lönesättningen, från vilket datum de nya lönerna ska tillämpas samt vilka ekonomiska och andra förutsättningar som gäller. I den mån oklarhet råder om vilka som omfattas av lönesättningen enligt den lokala överenskommelsen, ska detta klargöras.

Syftet med överläggningarna är att söka uppnå enighet kring en lönesättning som understödjer goda insatser och bidrar till både verksamhetens och den enskildes utveckling.

Anmärkning

Det är viktigt att de lokala parternas överläggningar präglas av effektivitet och en gemensam vilja att åstadkomma en välstrukturerad beslutsprocess. Syftet är att ge tillfälle att utbyta erfarenheter och att åstadkomma förbättringar.

Individuell lönesättning genom lönesamtal

För varje medarbetare fastställs lönen individuellt minst en gång per år. Den individuella lönesättningen grundas på en diskussion mellan lönesättande chef och medarbetare. I diskussionen ska den nya lönen konkret behandlas.

Företaget ska se till att grunder och bedömningsfaktorer för lönesättningen finns tillgängliga för medarbetarna. Det är ett ansvar för den lönesättande chefen och medarbetaren att skaffa sig kunskap om vad som avses med de bedömningsfaktorer som tillämpas inom bolaget.

Lönesamtalen bör ske efter viss på förhand bestämd struktur (checklista) så att genomgången av tillämpade bedömningsgrunder och utvärderingen av dessa sker på ett konsekvent sätt. Före lönesamtal ska lönesättande chef och medarbetare ha gått igenom vilka frågor som kommer att behandlas under samtalet.

Både företaget och medarbetarna har ett ansvar för att lönesättningen fungerar väl. Det är avgörande att lönesättande chef och medarbetare är väl förberedda vad gäller lönesamtalets form och innehåll.

Om lönesamtalet leder till att lönesättande chef och medarbetare är överens om den nya lönen ska det dokumenteras på något lämpligt och enkelt sätt. Det innebär naturligtvis inte att medarbetaren därmed bekräftar att han eller hon är överens med den lönesättande chefen om varje enskildhet i bedömningen av medarbetaren.

I det fall medarbetaren anser att lönesättningen eller lönesamtalet har sådana brister att han eller hon vill ha ett ytterligare samtal under medverkan av den lokala fackliga parten, ska medarbetaren underrätta den lönesättande chefen om detta samt ange vari missnöjet består så att den lönesättande chefen och företaget kan förbereda sig inför det fortsatta samtalet.

Hantering av tvister

Efter lönesamtal och ett ytterligare samtal under medverkan av den lokala fackliga parten, kan lokal part begära lokal förhandling angående den individuella lönesättningen av medarbetare.

Kvarstår oenighet efter lokal förhandling har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna – Ledarna. Lönenämnden består av två representanter för Teknikarbetsgivarna och två representanter för Ledarna. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna skall vara ordförande och en av representanterna för Ledarna vice ordförande.

De lokala parternas uppföljning

När samtliga löner har bestämts ska företaget meddela den lokala fackliga parten om detta.

Om årlig lönesättning inte har skett för medarbetare som omfattas av tillämpningen av den lokala överenskommelsen om tillämpning av dessa bestämmelser, ska företagen redovisa skälen för det.

Utfallet av lönesättningen ska redovisas och dokumenteras enligt den praxis eller överenskommelse som gäller vid företaget.

De lokala parterna ska slutligen gemensamt konstatera att löneprocessen i enlighet med avtalet har genomförts.

§ 2 Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder.

Lönesättningen bör utformas så att den blir en drivkraft för utvecklingen av företaget och de anställda. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsoökning och ökad konkurrenskraft. Om mål satts upp för verksamheten och för individen bör graden av måluppfyllelse beaktas vid lönesättningen.

Lönesättningen bör kopplas till företagets ekonomiska förutsättningar och utveckling. Den individuella lönen ska bestämmas med hänsyn till marknadskrafterna och medarbetarens ansvar och arbetsuppgifter samt till sättet medarbetaren uppfyller sina uppgifter. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga bedömningsfaktorer.

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

Lönesättande chef och medarbetare ska veta på vilka grunder företagets lönesättning sker och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen.

Kap. 2 Tvistelösning

§ 1 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller annan intressetvist än som avses i kap. 1 rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna skall förhandlingar föras i den ordning som följer av detta kapitel.

§ 2 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först mellan de lokala parterna (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, mellan parterna på förbunds nivå (central förhandling).

§ 3 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran skall nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd (LAS) uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Uppkommer en annan tvist än som avses i första stycket skall en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran skall nå motparten senast fyra månader efter det att den part som begär förhandling skall anses ha haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första eller andra stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten.

§ 4 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist skall lösas vid den lokala förhandlingen skall den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

I tvist som avses i § 3 första stycket eller efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) skall begäran nå motparten senast en vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i andra stycket skall begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran skall nå motparten senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra eller tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

§ 5 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling skall påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid skall förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

§ 6 Förhandlingsprotokoll

Om Ledarna begär det skall arbetsgivarsidan föra ett protokoll över förhandlingen, vilket efter det att förhandlingen avslutats skall skickas till motparten.

§ 7 Hur förhandlingar avslutas

En lokal respektive en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts skall en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

§ 8 Krav på förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller dock inte väckande av talan i anledning av brott mot fredsplikten.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

§ 9 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan. Parterna kan enas om att tvist skall lösas av skiljenämnd i stället för av Arbetsdomstolen.

I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag.

Väcks inte talan inom de tider som anges i andra stycket har parten förlorat sin talan.

Anmärkning

Förhandlingsordning för tvister om tolkning och tillämpning av arbetstidsbestämmelser återfinns i Arbetstidsavtalet § 7.

Kap. 3 Kollektivavtalsförhandlingar på förbunds nivå

§ 1 Tidplan för förhandlingar om kollektivavtal

Förhandlingar om kollektivavtal skall förberedas och planeras så att förhandlingsarbetet kan genomföras koncentrerat och effektivt.

Vid omförhandling av kollektivavtal är utgångspunkten att parterna skall slutföra förhandlingarna före det att gällande avtal löper ut.

§ 2 Opartisk ordförande

Parterna utser en person med uppgift att som opartisk ordförande biträda i förhandlingar av kollektivavtal på förbunds nivå. Om parterna i visst fall anser att det främjar förhandlingarna kan ytterligare en person utses.

Ersättning till opartisk ordförande regleras i särskild ordning.

§ 3 Framställan av förhandlingskrav

Om inte parterna kommer överens om annat skall omförhandlingar av kollektivavtal inledas tre månader före det att gällande avtal löper ut. Det sker genom att avtalskrav framställs. Efter nu angiven tid får ytterligare krav framställas endast om det fanns hinder mot att framställa kravet i rätt tid.

§ 4 Den opartiske ordförandens inträde i förhandlingar

Part kan begära att den opartiske ordföranden skall träda in i förhandlingar om kollektivavtal. När sådan begäran framställs skall den opartiske ordföranden informera sig om skälen för framställan och samråda med parterna. Om begäran därefter kvarstår skall den opartiske ordföranden träda in i förhandlingarna.

Vid omförhandling av kollektivavtal skall den opartiske ordföranden på eget initiativ träda in i förhandlingarna, om parterna inte träffat nytt förbundsavtal en månad före utlöpningsdagen för det gällande avtalet.

§ 5 Befogenheter för opartisk ordförande

Den opartiske ordföranden skall efter egen bedömning och enligt reglerna i detta avtal vidta de åtgärder som behövs för att slutföra förhandlingarna före det att gällande avtal löper ut. När den opartiske ordföranden på eget initiativ trätt in i förhandlingarna fordrar förlängning av förbundsavtal efter utlöpningsdagen samtycke från opartiske ordföranden.

Part som överväger att varsla om stridsåtgärd skall muntligen och skriftligen informera den opartiske ordföranden. Den opartiske ordföranden skall noggrant informera sig om skälen till att part anser att stridsåtgärder är erforderliga samt undersöka vilka andra handlingsalternativ som finns.

Med utgångspunkt från detta avtals syfte och vad som är till nytta för parternas förhandlingsarbete och ett rimligt förhandlingsresultat kan den opartiske ordföranden

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna
- förorda att parterna låter enskilda förhandlingsfrågor prövas i skiljenämnd, samt
- skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess andra möjligheter till en lösning är uttömda.

Beslut att skjuta upp varslade stridsåtgärder gäller högst fjorton kalenderdagar, om inte synnerliga skäl talar för längre uppskov.

Den opartiske ordförandens uppgifter och befogenheter enligt detta avtal gäller under hela förhandlingsförloppet och träder i stället för bestämmelser i lag.

§ 6 Arbetskonflikt

Om arbetskonflikt brutit ut kan den opartiske ordföranden efter att ha hört parterna föreskriva att parts stridsåtgärder skall avbrytas viss kortare tid för att förbättra förhandlingsläget.

§ 7 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder i fråga om lön under detta avtals giltighetstid.

När ett förbundsavtal träffats rörande anställningsvillkor och andra förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare gäller fredsplikt även i övrigt under förbundsavtalets giltighetstid.

Det åvilar parterna att vaka över att förbundsavtal efterlevs och tillämpas rätt.

Om en olovlig stridsåtgärd bryter ut skall alla pågående lokala förhandlingar inom företaget omedelbart upphöra. Endast överläggning enligt MBL i syfte att återställa arbetsfreden får genomföras.

§ 8 Lokal dispositivitet

Utan hinder av förbundsavtal kan lokal överenskommelse träffas om företagsanpassade regler.

Kap. 4 Giltighetstid

Detta avtal ersätter huvudavtalet mellan VF och Ledarna och gäller tillsvidare med en uppsägningstid om tre (3) månader.