



Teknikföretagen

Teknikavtalet
Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna
1 april 2010 – 30 september 2011

Teknikavtalet

Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

1 april 2010 – 30 september 2011

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 Industritjänstemannaförbundet (SIF) = Sif = Unionen
Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) = Ledarna
Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) = Sveriges Ingenjörer

Innehåll

Förteckning över särskilda avtal som inte tagits med i detta avtalstryck	4
Avtal om allmänna anställningsvillkor	
§ 1 Avtalets omfattning	5
§ 2 Löneprinciper (Unionen och Sveriges Ingenjörer)	7
§ 3 Anställning	8
§ 4 Allmänna förhållningsregler	10
§ 5 Semester	11
§ 6 Sjuklön m.m.	17
§ 7 Övertidskompensation	26
§ 8 Resttidsersättning	30
§ 9 Lön för del av löneperiod	32
§ 10 Permission, tjänstledighet, annan ledighet	32
§ 11 Tjänstemannens åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare	36
§ 12 Uppsägning	38
§ 13 Förhandlingsordning, Tjänstemarknadsnämnd SAF PTK Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK (Unionen och Sveriges Ingenjörer)	43
§ 14 Giltighetstid	44
Arbetstidsavtal	45
Förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst	58
Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård	64
Avtal om kompetensutveckling	66
Omställningsavtal	70
Uppfinningar	76
Inkassering av medlemsavgifter (Unionen)	84
Överenskommelse om praktikanställning	89
Huvudavtal (Unionen*) och Sveriges Ingenjörer)	91
Löneavtal (Unionen och Sveriges Ingenjörer)	98
Samarbetsavtal (Ledarna)	104

*) Såvitt gäller förhandlingsordningen

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i detta avtalstryck

Konkurrensklausuler

Överenskommelsen om konkurrensklausuler mellan SAF och SIF/SALF/CF av den 14 december 1969 gäller mellan Teknikarbetsgivarna och tjänstemannaorganisationerna. Texten till överenskommelsen finns i kommentaren till Teknikavtalet Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.

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. Avtalstrycket kan rekvireras från Lamanica Logistiks-service AB (f.d. Industrilitteratur), tfn 0150-133 30.

Avtal om allmänna anställningsvillkor

mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

För tjänstemän, som är anställda vid företag anslutna till Teknikarbetsgivarna, gäller avtalet med i mom 2-7 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 vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete, gäller avtalet omedelbart med undantag enligt mom 4 och mom 6, § 6 mom 3 Undantag 3 och § 12 mom 1-2.

Mom 4

För tjänsteman som har anställts på prov gäller avtalet omedelbart. Beträffande uppsägningstidens längd under provanställningen, se § 12 mom 3:3.

Mom 5

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 6

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:

§ 1

§ 6 i den del som avser sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i en sjuklöneperiod gäller endast om

- särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen
- uppsägningstiden framgår av § 12 mom 3:4.

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 7

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 8

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 företrädas 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, skall 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 kompe-

^{*)} § 2 gäller ej enligt avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna, se Samarbetsavtal sidan 104.

tens 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 produktivitetsökning 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.

§ 3 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

Mom 2:1

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Samma gäller om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Mom 2:2

Avtal om anställning för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktikarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t.ex. vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommit mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Mom 2:3

För att avlasta tillfällig arbetstopp vid företaget får arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om anställning för viss tid.

Mom 2:4

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen

- om tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller
- om det eljest föreligger särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav eller
- om tjänstemannen är handikappad, långtidsarbetslös eller upptagen i Trygghetsrådets clearingsregister.

Provanställning kan omfatta högst 6 månader. Då synnerliga skäl föreligger kan provanställningen efter lokal överenskommelse förlängas, dock längst ytterligare 6 månader.

Mom 2:5

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman enligt mom 2:3 eller mom 2:4 bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse har träffats.

Mom 2:6

Arbetsgivarens rätt att anställa tjänstemän för att avlasta arbetstoppar enligt mom 2:3 respektive provanställa tjänstemän enligt mom 2:4 kan sägas upp av den lokala tjänstemannaparten eller av PTK-förbund. Uppsägningstiden är 3 månader. Om arbetsgivaren önskar att nämnda rätt skall bestå, skall han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper. I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

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.

§ 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, driftförhållanden, affärsangelägenheter o.dyl.

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.

§ 5 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt lag med i mom 2, 3, 5:1-5:2, 6 och 7 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 tjänstemannareglemente 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 (definierat 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 deltidsanställning (mertidsersättning) och restidsersättning beträffar har dividerats 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 outtagen 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.

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

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se mom 4:4.

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 hänförs 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 förskottad semesterlön i § 29 a semesterlagen.

Mom 7 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester vid anställningens upphörande – se § 12 mom 3:9.

Mom 8 Semester för intermittert deltidarbete

Om en tjänsteman är deltidanställd och det för honom gällande arbetstidsschemat innebär att han inte arbetar varje dag varje vecka (intermittert 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 brutto semester)
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 klarläggas 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:

För varje timme en tjänsteman är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med

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

för den första sjukfrånvarodagen
(karensdag)

och med

20 % x $\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen

För tjänstemän som regelbundet arbetar andra arbetstider än dagtid utges fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen dessutom sjuklön med 80 procent av bortfallen OB-ersättning.

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 karensdagar enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön den första sjukfrånvarodagen på samma sätt som fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen.

Anmärkning 3

För tjänsteman, som enligt beslut av försäkringskassan av medicinska skäl redan från första ersättningsdagen är berättigad till sjuklön, görs även för denna dag sjukavdrag på samma sätt som fr.o.m. den andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

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 förläggningscykel.

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 26.500 kronor med

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

För tjänstemän med månadslön över 26.500 kronor med

$$80\% \times \frac{7,5 \text{ prisbasbelopp}}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning 1

Den här angivna månadslönegränsen är 7,5 x gällande prisbasbelopp/12. Prisbasbeloppet för 2010 är 42.400 kronor och lönegränsen för 2010 följaktligen 26.500 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 från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, skall sjuklönen minskas med ersättningen.

Mom 6 Inskränkningar i rätten till sjuklön**Mom 6:1**

Om tjänstemannen har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och tjänste-

mannen överenskomma att han inte skall ha rätt till sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.

Mom 6:2

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 arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:3

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 arbetsförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 6:4

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

Mom 6:5

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 6:6

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 6:7

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

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, 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 efter den 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden för tjänsteman som uppnått pensionsåldern – se § 1, mom 6.
- 3) Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 5.

Mom 7 Föräldralön

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 havandeskapspenning 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 fem 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 fem månader.

b) Föräldralönen per månad är

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

För tjänstemän med månadslön över 35.333 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 2010 är 42.400 kronor och lönegränsen för 2010 följaktligen 35.333 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 lagen om allmän försäkring. 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

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt lagen om allmän försäkring och lagen om arbetsskadeförsäkring.

Mom 9:2

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

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 12 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 deltidarbete, 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

månadslönen

94

- b) för övertidsarbete på annan tid

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 1/2 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

månadslönen
3,5 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

$$\frac{\text{månadslönen}^*)}{240}$$

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

§ 8-10

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

månadslönen

190

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

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 frånfalle) 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

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

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 deltidanställd och arbetar full ordinarie arbetstid endast under vissa av veckans arbetsdagar (s.k. intermittert deltidarbete) skall tjänstledighetsavdrag göras enligt följande

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	<u>månadslönen</u> 16,8
3,5	<u>månadslönen</u> 14,7
3	<u>månadslönen</u> 12,6
2,5	<u>månadslönen</u> 10,5
2	<u>månadslönen</u> 8,4

*) Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

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”.

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 avvärijande 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 äsyftat 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

Uppsägningstid om anställningen skett före 2001-02-01

Uppsägningstiden från tjänstemannens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget *)	Tjänstemannens uppsägningstid			
	Tjänstemannen har			
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
	uppsägningstid i månader			
mindre än 6 mån	1	1	1	1
fr.o.m. 6 mån till 3 år	1	1	2	3
fr.o.m. 3 år till 6 år	1	1	2	3
fr.o.m. 6 år	1	2	3	3

Uppsägningstid om anställningen skett 2001-02-01 eller senare

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

Mom 1:2 Formen för uppsägning

För att det inte skall uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller ej, bör tjänstemannen göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen likväl sker muntligen bör tjänstemannen så snart möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 1:3 Övrigt

I övrigt gäller bestämmelserna i mom 3.

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

Mom 2 Uppsägning från arbetsgivarens sida ¹⁾

Turordning vid driftinskränkning 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.

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna 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 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.

¹⁾ Se anmärkningar sidan 41

Mom 2:1**Uppsägningstid om anställningen skett före 2001-02-01**

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan:

Anställningstid vid företaget ²⁾	Arbetsgivarens uppsägningstid					
	Tjänstemannen har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
	uppsägningstid i månader					
mindre än 6 mån	1	1	1	1	1	1
fr.o.m. 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6
fr.o.m. 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
fr.o.m. 9 år till 12 år	-	3	4	5	6	6
fr.o.m. 12 år	-	3	4	6	6	6

Uppsägningstid om anställningen skett 2001-02-01 eller senare

Anställningstid vid företaget ²⁾	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

²⁾ Se anmärkningar sidan 41

Anmärkingar

- 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 förskjutet 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 2:4 Övrigt

I övrigt gäller bestämmelserna i mom 3.

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:1 Uppsägningstid per den 30 juni 1974

Om uppsägningstiden per den 30 juni 1974 från arbetsgivarens eller tjänstemannens sida i det individuella fallet på grund av kollektivt eller enskilt avtal är längre än den enligt mom 1-2 ovan skall den längre uppsägningstiden fortfarande gälla, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommer om annat.

Mom 3:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga vad som anges ovan om arbetsgivarens uppsägningstid för det fall anställningen har skett den 1 februari 2001 eller senare.

Mom 3:3 Anställning på prov

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen.

Mom 3:4 Pensionärer

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen.

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

Mom 3:5 Uppnådd pensionsålder

Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, såvida inte han och arbetsgivaren överenskommer om annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 3:6 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 3:7 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 3:8 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 3:9 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, Tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK, Tjänstemarknadskommitté SAF-PTK^{*)}

Förhandlingsordningen i det tidigare gällande huvudavtalet mellan SAF och SIF, som även antagits av CF gäller.

*) Förhandlingsordningen mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna har reglerats i ett Samarbetsavtal enligt överenskommelse mellan parterna av den 7 juni 2000, reviderat 1 april 2010. Detta avtal ersätter tidigare huvudavtal, se sidan 104.

§ 14 Giltighetstid

Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2010 till och med den 30 september 2011.

Stockholm den 20 mars 2010

Teknikarbetsgivarna

Anders Narvinger

Unionen

Cecilia Fahlberg

Stockholm den 20 mars 2010

Teknikarbetsgivarna

Anders Narvinger

Sveriges Ingenjörer

Ulf Bengtsson

Stockholm den 5 juli 2010

Teknikarbetsgivarna

Tomas Undin

Ledarna

Irena Franzén

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 bestämmningen 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 Arbetstidsmått 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.

Arbetstidsavtal

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 månaders period. Enas inte parterna om annat gäller en begränsningsperiod om sex veckor för ordinarie arbetstid vid dagtids- och tvåskiftarbete.

Mom 1:3 Tid till tidbank

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

Dagtidsarbete	82 minuter
Tvåskiftarbete	202 minuter
Annat skiftarbete (exempelvis treskifts- arbete, ständig natt)	82 minuter

För en heltidsarbetande som inte fullgjort sin ordinarie arbetstid viss arbetsvecka och för en deltidarbetande 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.

Vid ändring av den ordinarie arbetstidens förläggning ska arbetsgivaren underätta 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 driftuppehåll 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 övertidsarbetet 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 och klockan 5.

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 5 eller efter klockan 24.

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 deltidsanställda 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 150 timmar per kalenderår.

Mom 3

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

Mom 4

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

Exempel

En tjänsteman utför övertidsarbete en vardagskväll under 4 timmar. Dessa övertidstimmar avräknas från övertidsutrymmet enligt mom 2. 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 de 4 övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten.

Under kalenderåret får högst 75 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 ersätts med kompensationsledighet ska, för att kunna återföras till övertidsutrymmet enligt den teknik som beskrivs ovan, utläggas inom viss bestämd tidsperiod, t.ex. räknat från tidpunkten för övertidsarbetets utförande eller före visst bestämt datum.

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 förskjutet 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. Ordfö-

rande 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

Tvist 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.

Tvist 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 april 2010 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.

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 -ersättning. För tjänsteman med regelmässig jourtid 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 för 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 arbetstidsmått 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	<u>månadslönen</u> 600
-----------------------------------	---------------------------

Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 07 arbetsfri dag ersätts med	<u>månadslönen</u> 400
--	---------------------------

Tid från kl. 07 arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u> 300
--	---------------------------

Tid från kl. 19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen före julafton, från kl 07 på midmarafteon samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med	<u>månadslönen</u> 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 ej har arbetsskyldighet men åläggs vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsstället.

3.

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med	<u>månadslönen</u> 1400
--	----------------------------

Tid från kl. 18 dag före arbetsfri dag till kl. 07 arbetsfri dag ersätts med	<u>månadslönen</u> 1000
--	----------------------------

Tid från kl. 07 arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med	<u>månadslönen</u> 700
--	---------------------------

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

månadslönen

350

Anmärkning

Lördag som inte är helgdag räknas som vardag.

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

4.

Vid påkallad inställelse i arbete utges övertidsersättning för arbetad tid. För beredskapspass där inställelse har skett utges dock övertidsersättning för minst tre timmar. Ersättning för resekostnad i anslutning till sådan inställelse utbetalas.

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 april 2010 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 arbetsmiljörisiker 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

Tvist 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 samverkan 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 sjukskrivning.

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

Meningsskiljaktigheter 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 aktiebolag.

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 anställda skall ha arbetat vid och ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist i ett företag som är anslutet till Trygghetsrådet.

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

Omställningsavtal

- 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.

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 Svenska Arbetsgivareföreningen och Privattjänstemannakartellen

Den höga materiella standard, som utvecklats i nutidens Sverige är till största delen avhängig av tekniska framsteg, som möjliggjort ständigt höjd produktivitet. Uppfinnare har i stor utsträckning bidragit till dessa framsteg och under årens lopp har flera av de större industrier, som för närvarande verkar, baserats på en eller flera uppfinningar.

Kraven på näringslivet avseende fortsatt snabb produktivitetshöjning är utomordentligt starka. Mot bakgrund härav är snabb teknisk utveckling påkallad även i framtiden. Ett växande antal företag lägger ned allt större kostnader i fråga om produkt- 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 företagens resurser, skall tillfalla företagen.

Det ligger i företagens intresse, att de anställda med utnyttjande av förvärvade kunskaper på eget initiativ kommer fram till innovationer. Arbetstagarna är å sin sida berättigade till skäligen ersättning för gjorda uppfinningar. Spörsmålet om sådan ersättning aktualiseras i synnerhet, när uppfinning tillkommit vid sidan av den anställdes normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde. Ehuru ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär, är det av vikt att prövningen därav sker i en positiv anda. Särskilda ersättningar för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos de anställda.

§ 1 Kategoriindelning av anställdas uppfinningar m.m.

I detta avtal förstås med

- A-uppfinning:** uppfinning, som faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag,
- B-uppfinning:** uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som ej utgör A-uppfinning,
- C-uppfinning:** uppfinning, som varken är A-uppfinning eller B-uppfinning.

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

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

Kommentar till § 1

Kategoriindelning av uppfinningar

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

Därmed menas, att uppfinningen skall ha tillkommit som ett resultat av det arbete, som den anställde åtagit sig och för vilket lönen är avsedd att utgöra ersättning. Det saknar betydelse, huruvida det arbete, som lett till uppfinningen, utgör eller icke utgör den anställdes huvudsakliga arbetsuppgift; det är tillräckligt, att arbetet ingår som en av de uppgifter den anställde har att ägna sig åt. Arbetsuppgiften behöver ej vara avsedd att leda till uppfinningar, men den skall 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.

Med B-uppfinning menas en uppfinning, som visserligen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit under andra betingelser än de ovan angivna. Den anställde kan exempelvis ha kommit fram till en uppfinning genom att på eget initiativ intressera sig för en fråga, som sorterar under en an-

nan sektion inom företaget eller som det i varje fall icke ankommer på honom att sysselsätta sig med. Att han som en indirekt följd av sitt eget arbete måhända kommit att uppmärksamma problemställningen berövar icke uppfinningen dess karaktär av B-uppfinning.

Den omständigheten att den anställde arbetar på konstruktionsavdelning eller laboratorium behöver icke nödvändigtvis innebära, att en uppfinning är att betrakta som A-uppfinning.

Till belysning av det ovan sagda kan följande exempel anföras:

- 1) En konstruktör är anställd på konstruktionskontoret 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 mekanisk verkstadsrörelse med tonvikt på elektriska komponenter. Inom företaget finns skilda avdelningar bl.a. för elektriska motorer, transformatorer, högspänd kraftöverföring, traverser, fordon, elektronik, licensfrågor m.m. En inom elektronikavdelningen anställd uppfinnare 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 nämnd verkstadsindustri, arbetar inom företagets centrallaboratorium med problem avseende 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 anmälts av en anställd, 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 härom skyndsamt kommer till stånd, varvid arbetsgivaren bör medverka och lämna besked om sin inställning.

§ 2 Arbetstagares skyldighet att anmäla uppfinningar m.m.

Arbetstagare, som anser sig ha gjort A-uppfinning eller B- uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen enligt vad nedan stadgas. 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, varmed avses sådan skriftlig eller därmed jämförbar redogörelse, av vilken de väsentligaste momenten i uppfinningen framgår, skall utan dröjsmål göras hos arbetsgivaren eller den, som arbetsgivaren utsett att motta sådana anmälningar. Anmälan skall behandlas konfidentiellt, och det åligger arbetsgivaren att tillse, att anmälares prioritetsrätt inom företaget skyddas genom lämplig diarie- och registerföring.

Arbetsgivaren skall inom fyra månader från det anmälan om uppfinning gjordes lämna anmälares skriftligt besked rörande kategori, till vilken uppfinningen enligt arbetsgivarens uppfattning skall 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, därest denne underlåter att inom fyra månader från det han fick del av meddelandet lämna arbetstagaren besked om annat.

Kommentar till § 2

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

§ 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 skall patenteras. Upphovsman till A-uppfinning skall skriftligen bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen, om detta ärende rörande

patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning i resp. länder. Arbetsgivaren äger att till upphovsmannen helt eller delvis avstå från sin rätt till A-uppfinningen.

B-uppfinningar

Anmälan om B-uppfinning enligt § 2 skall anses innefatta ett erbjudande till arbetsgivaren att förvärva uppfinningen. Arbetsgivaren avgör med för anmäla- ren bindande verkan, om och i vilken utsträckning rätten till uppfinningen skall övergå till arbetsgivaren. Upphovsman till B-uppfinning skall härefter skriftli- gen bekräfta av arbetsgivaren sålunda förvärvad rätt till uppfinningen, om detta i ärende rörande patentansökan m.m. är erforderligt med hänsyn till lagstiftning- en i resp. länder.

Anställd som gjort B-uppfinning, får själv söka patent på densamma, sedan fyra månader förflutit från det den anställde anmält uppfinningen enligt § 2, såvida ej arbetsgivaren dessförinnan meddelat, att han vill förvärva uppfinningen. Upp- hovsman till B-uppfinning, som själv önskar söka patent på uppfinningen, skall samråda med arbetsgivaren om patentansökans utformning.

Har åtta månader förflutit från det anställd enligt § 2 anmält B-uppfinning och har arbetsgivaren underlåtit att lämna besked om huruvida och i vilken utsträck- ning han önskar förvärva uppfinningen, har den anställde rätt att fritt föfoga över denna.

Arbetsgivare, som förvärvat rätt till B-uppfinning enligt ovan, kan efter över- enskommelse 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 anlitande av patentombud.

C-uppfinningar

Anställd, som gjort C-uppfinning, har rätt att fritt föfoga över denna.

Kommentar till § 3

Det framstår som angeläget, att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det patentansökan ingivits i Sverige underrättar den anställde om i vilka övriga län- der han avser att söka patent.

§ 4 Arbetstagares rätt till ersättning

Arbetsgivare, vars rätt till A-uppfinning konstaterats eller som förvärvat rätt till B-uppfinning, skall till uppfinnaren utgiva skäligen ersättning härför. Vid ersättningsbestämmande skall 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,

den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner.

På förhand bestämt schablonbelopp bör utgå till den anställda. Beloppet kan utgå antingen på en gång i samband med patentansökans ingivande eller i två eller flera steg.

Härutöver gäller följande:

- a) Om värdet av A-uppfinning väsentligen överstiger vad som med hänsyn till den anställdes tjänsteställning samt lön och övriga anställningsförmåner kunnat förutsättas, skall – efter beaktande av ersättning, som utgivits enligt föregående stycke – ytterligare ersättning utgå. Har uppfinnaren haft kostnader för uppfinningen, skall han erhålla skäligen gottgörelse för dessa.
- b) Om arbetsgivaren övertagit rätten till B-uppfinning, skall i normalfallet, utöver tidigare nämnt schablonbelopp, ytterligare ersättning utgå, om ej annat föranleds av uppfinningens ringa värde.

Att arbetsgivaren i visst fall av särskilda skäl ej önskar patentsöka uppfinningen skall i och för sig ej påverka den anställdes rätt till ersättning enligt förevarande paragraf.

Beslut om ersättning, skall på begäran av endera parten upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Redan utbetald ersättning får dock ej återkrävas. Ej heller får återkrav ske, när arbetsgivaren helt eller delvis avstått från sin rätt till viss A- eller B-uppfinning.

Kommentar till § 4

Schablonersättning

Regler om schablonersättning bör antas vid företag, där det förekommer utvecklingsarbete, som i ej ringa omfattning leder till patenterbara uppfinningar. Med hänsyn till branscholikheter m.m. kan reglerna behöva utformas på skilda sätt vid olika företag. Som exempel på sådan reglering kan anföras följande vid ett företag tillämplad ordning.

Anställd som åstadkommer och anmäler uppfinning, vilken av arbetsgivaren bedöms såsom patenterbar i Sverige och av värde för företaget, äger rätt till ersättning om 1.700 kronor, vilket belopp utbetalas snarast möjligt efter det anmälan blivit gjord. Om uppfinningen gjorts av flera anställda, fördelas mellan dessa ett belopp om 2.550 kronor. Om anmäld uppfinning patentsöks och leder till patent i Sverige, utgår till ensam uppfinnare ytterligare ersättning, vilken av arbetsgivaren fastställs till belopp varierande mellan 2.800 kronor och 14.000 kronor. Har uppfinningen åstadkommit av flera anställda gemensamt, fördelas under motsvarande förutsättningar mellan dem ett av arbetsgivaren fastställt belopp, som kan variera mellan 4.500 kronor och 22.500 kronor. Ansökan om och beviljande av patent i främmande länder ger ej upphov till rätt till schablonersättning. Schablonersättningar enligt ovan kan även utgå för uppfinningar, som anses patenterbara i Sverige samt i och för sig värda att patenteras men på vilka företaget av särskilda skäl ej önskar söka patent.

Omprövning av beslut om ersättning

Enligt paragrafen kan genom avtal eller på annat sätt träffat beslut om ersättning för uppfinning upptas till omprövning, om väsentligen ändrade förhållanden påkallar det. Som exempel på fall, då ändring inträder i de förhållanden som varit avgörande vid ersättningsbestämmande, kan nämnas, att uppfinningen minskar eller ökar i värde p.g.a. nya uppfinningar eller teknikens utveckling överhuvud, p.g.a. ändrade marknadsförhållanden och liknande. Den omständigheten, att anställd uppfinnare efter ersättningsbestämmande omplaceras inom företaget eller att hans anställning upphör, kan ej anses öppna möjlighet till omprövning av beslut i ersättningsfrågan.

§ 5 Patentansökan efter anställningens upphörande

Därest arbetstagaren inom sex månader efter det att hans anställning upphört söker patent på uppfinning, som – om anställningen alltjämt hade bestått – skul-

le ha varit att anse som A-uppfinning, skall uppfinningen anses ha gjorts under anställningen. Vad nu sagts skall dock icke gälla, om arbetstagaren förmår göra sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

§ 6 Handläggning av tvister

Uppstår oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagare med avseende på frågan, som regleras i detta avtal, kan tvisten på endera partens begäran behandlas vid lokal förhandling. Om så ej sker eller om lokal förhandling icke leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan inom sex månader från den dag, då överläggningarna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren resp. den lokala förhandlingen avslutades, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas. Som avslutningsdag skall anses den dag, då berörda parter i protokoll eller på annat sätt enats om att förklara överläggningarna resp. förhandlingen avslutad. Har parterna ej enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser överläggningarna resp. förhandlingen avslutad.

Uppnås ej heller vid central förhandling enighet, får talan i saken anhängiggöras enligt § 7. Talan skall väckas inom tio år från den dag, då den anställde enligt § 2 anmält uppfinningen till arbetsgivaren, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest preskriberas. Härav följer att om parterna ej är överens om annat, krav på omprövning av ersättning enligt § 4 sista stycket vid äventyr av preskription skall framställas genom väckande av talan inom nämnda tioårsfrist.

Förhandling kan ske, även om patent ännu ej sökts eller beviljats med avseende på uppfinningen.

I uppgörelse får, om arbetsgivaren det begär, intas förbehåll om att uppgörelsen skall gälla endast under förutsättning att patent sedermera beviljas.

§ 7 Industrins Uppfinnarnämnd

Talan rörande fråga, som ej kunnat lösas vid central förhandling enligt § 6, skall föras inför en särskild inrättad skiljenämnd, kallad "Industrins Uppfinnarnämnd".

Om nämnden behandlat tvist med avseende på uppfinning, varpå patent sökts men ännu ej beviljats, kan nämnden på begäran av endera parten i sitt utslag lämna skilda föreskrifter för å ena sidan det fallet, att patent beviljas, och å andra sidan det fallet, att patentansökan avslås.

Parter inför nämnden är på arbetsgivarsidan företaget och dess arbetsgivarförbund samt på arbetstagersidan den anställda och berörd tjänstemannaorganisation. Talan får icke på någondera sidan föras utan medverkan av berörd organisation, såvida det icke visas, att organisationen avstår från att föra talan.

Industrins Uppfinnarnämnd består av ordförande jämte suppleant för honom samt av två ledamöter och suppleanter för dem. Ordföranden jämte suppleanten för honom utses av SAF och PTK gemensamt. En ledamot utses av arbetsgivaren i tvisten jämte berört arbetsgivarförbund gemensamt. En ledamot utses av arbetstagen i tvisten jämte berörd organisation gemensamt.

Kostnaderna för ordföranden delas lika mellan SAF och PTK.

Kostnaderna för övriga ledamöter bestrids av berört företag och/eller berörda arbetstagarare enligt nämndens beslut.

För nämndens verksamhet skall i övrigt i tillämpliga delar gälla lagen om skiljemän.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Mellan SAF och PTK gäller detta avtal fr.o.m. den 1 april 1995 och tillsvidare med ett års uppsägning.

Avtalet gäller i fråga om uppfinningar, som anmälts till arbetsgivaren fr.o.m. den 1 april 1995.

§ 7 i dess nya lydelse gäller beträffande ärenden som anhänggjorts vid Industrins Uppfinnarnämnd fr.o.m. den 1 april 1995.

Överenskommelsen den 16 augusti 1994 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Privattjänstemannakartellen (PTK) om ändring av avtal angående rätten till arbetstagers uppfinningar gäller från och med den 1 april 1995 mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna.

Inkassering av medlemsavgifter

Överenskommelse mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen angående arbetsgivarens medverkan vid inkassering av Unionens medlemsavgifter

1. Allmänt

Detta avtal skall tillämpas senast 6 månader efter framställning från lokal Unionen-klubb om ej parterna enas om annat.

Arbetsgivare, hos vilken omläggning av löneutbetalningsrutinen är aktuell, t.ex. övergång till nytt datalönesystem, äger rätt att i avvaktan på omlägningens genomförande uppskjuta begärd medverkan till inkassering av medlemsavgifter. Dröjsmålet får dock vara högst 6 månader utöver ovan angiven period om ej annat överenskommes.

Med medlemsavgifter avses tjänstemännens ordinarie medlemsavgifter till Unionen. Med uttrycket ”ordinarie medlemsavgifter” undantas t.ex. extra uttaxeringar.

Avdrag sker endast för medlemmar som lämnat fullmakt därtill.

Vid företag som redan medverkar till inkassering av medlemsavgifter för Unionen-medlemmar men där rutinerna ej överensstämmer med nedanstående anvisningar skall förhandlingar tas upp om vilka förändringar som är nödvändiga. Målsättningen skall vara att i så stor utsträckning som möjligt bibehålla nuvarande system utan att de väsentliga kraven på Unionens redovisning eftersetts.

Vid företag med flera arbetsplatser knutna till ett centralt avlöningsssystem bör eftersträvas en gemensam rapportering för samtliga Unionen-medlemmar i systemet.

Anmärkning

Förutsättningen för att avtalet skall bli tillämpligt vid ett företag är i normalfallet att det finns en tjänstemannaklubb vid företaget, som begär att avtalet skall tillämpas. Parterna är emellertid överens om att även vid arbetsplatser med mer än 10 Unionen-medlemmar, där tjänstemannaklubb saknas, företrädare för den lokala tjänstemannaparten skall kunna begära att avtalet tillämpas.

2. Inkasseringssystem

Inkassering av medlemsavgifter kan enligt företagets val ske enligt ettdera av följande system.

2.1 Inkassering via arbetsgivaren

2.1.1 Beskrivning av systemet

Systemet bygger på avdrag av medlemsavgift från medlemmens lön i samband med löneutbetalning. Arbetsgivaren ombesörjer avdrag enligt uppgift från Unionen om avdragets storlek. För att avdrag skall kunna ske skall fullmakt föreligga.

2.1.2 Arbetsgivarens medverkan

- a) Arbetsgivaren lämnar fortlöpande information till Unionens tjänstemannaklubb om tjänstemän som nyanställts.
- b) Arbetsgivaren gör i samband med ordinarie löneutbetalning avdrag för medlemsavgift för de Unionen-medlemmar, för vilka fullmakt lämnats och som vid löneutbetalningstillfället erhåller lön.
- c) Arbetsgivaren inbetalar i samband med ordinarie löneutbetalning de gjorda avdragen till av Unionen angivet konto.
- d) Arbetsgivaren lämnar snarast och senast två veckor efter löneutbetalningstillfället till Unionen redovisning av dragna medlemsavgifter.
- e) Redovisning sker via magnetband, annat maskinläsbart medium eller på redovisningslista.

Vid redovisning via maskinläsbart medium skall samtliga verkställda och ej verkställda avdrag redovisas på mediet.

Om orsaken till att avdraget ej verkställts är att medlemmen slutat eller har återkallat sitt medgivande till avdrag skall även detta redovisas på mediet.

Därutöver bör eftersträvas att för Unionens kontroll och avstämning även avdrag som är nya eller ändrade i förhållande till föregående månad markeras på mediet.

Vid redovisning på av Unionen tillhandahållen redovisningslista markeras endast ej verkställda avdrag och på en kompletteringslista nya och ändrade avdrag.

Fackföreningsavgifter

- f) Redovisning via magnetband kan efter överenskommelse ske på gemensamt magnetband med andra fackförbunds medlemsavgifter.
- g) Arbetsgivarens ekonomiska ansvar begränsas till redovisning av de avgifter som dragits.
- h) Om arbetsgivaren (eller dennas servicebyrå) inte har tekniska möjligheter att framställa maskinläsbart medium som Unionen kan ta emot äger arbetsgivaren rätt att leverera uppgifterna på datalista om parterna ej enas om att redovisning sker via BGC.

2.1.3 Sifs medverkan

- a) Senast en månad före avgiftsårets början (en gång per år) underrättas arbetsgivaren om storleken av de individuella avdrag, som skall tillämpas under kommande avgiftsår. Sker inte detta, tillämpas oförändrat avdrag.
- b) Unionen lämnar centralt eller lokalt varje månad en förteckning över nya medlemmar samt avdragsbelopp för dessa. Samtidigt överlämnas erforderliga fullmakter. Uppgift lämnas också om ändrade avdragsbelopp till följd av vissa förändringar i anställningsförhållandet.
- c) Unionen lämnar omkring den 20:e i avdragsmånaden en datorutskrivnen redovisningslista (gäller ej vid dataredovisning) samt bankgirooavi alternativt postgirooavi för redovisning och inbetalning av månadens medlemsavgifter.

Anmärkningar

- a) Arbetsgivare som anlitar betalningsförmedlare i sin löneutbetalningsrutin kan på denna låta överföra sina åligganden enligt detta avtal.
- b) Avdraget belopp skall anges i lönespecifikation eller på annat likvärdigt sätt.
- c) Avdrag för medlemsavgift görs efter samtliga i lag och förordning reglerade avdrag samt närmast efter samtliga avdrag, som sammanhänger med anställningsförhållandet.
- d) Avdrag görs endast om efter verkställda avdrag enligt anmärkning c) återstående löneandel (nettolönen) minst motsvarar fullt avdrag för medlemsavgiften.

- e) Unionen skall till arbetsgivaren, om ej annat överenskommes, tillhandahålla förtryckta redovisningsblanketter. Blanketterna innehåller uppgift om arbetsgivarens namn, arbetsplats, arbetsplatsnummer och delägarnummer i Svenskt Näringsliv, avgiftsperiod, avdragsbelopp samt tjänstemannens namn och personnummer.
- f) De uppgifter om tjänstemannen som arbetsgivaren respektive Unionen lämnar i samband med inkasseringen skall icke användas för annat ändamål än vad som berörs i detta avtal.

2.1.4 Övergångsbestämmelser

Då överenskommelse om arbetsgivarens medverkan vid inkasseringen träffats skall Unionen senast en månad före ikraftträdandet överlämna erforderliga fullmakter jämte en förteckning över medlemmar, som skall omfattas av arbetsgivarens inkassering samt uppgift om individuella avdragsbelopp.

2.2 Inkassering via bankgirocentralen – BGC

2.2.1 Beskrivning av systemet

Systemet bygger på avdrag av medlemsavgift från medlemmens bankbokslösa konto (t.ex. checklönekonto) i affärsbank, sparbank eller föreningsbank för vidare befordran till Unionen via BGC.

Med BGC-systemet avses även system för inkassering av medlemsavgift från personkonto i PK-banken.

2.2.2 Arbetsgivarens medverkan

- a) Arbetsgivaren utbetalar lönen via sådant banklönekonto som möjliggör för BGC att göra avdrag för medlemsavgift till Unionen.
- b) Arbetsgivaren påminner i samband med samtliga avlöningstillfällen tjänstemännen om att göra erforderliga noteringar med hänsyn till det automatiska avdraget för medlemsavgiften. Detta sker lämpligen t.ex. genom en förtryckt kommentar på lönebeskedet.
- c) Arbetsgivaren lämnar fortlöpande information till Unionens tjänstemannaklubb om tjänstemän som nyanställts.

2.2.3 Unionens medverkan

- a) Unionen svarar för administrationen av inkasseringssystemet gentemot BGC.

I administrationen ingår bl.a. att tillhandahålla fullmaktsblanketter, insamla och förvara fullmakter samt lämna erforderliga uppgifter för avdrag till BGC.

- b) Unionen medverkar till överenskommelse om införande av checklön eller motsvarande vid företag som ej har sådant system.

2.2.4 Avgifter till BGC

Unionen svarar för eventuella avgifter för arbetsplatser, där antalet Unionen-medlemmar är högst 50. Vid övriga arbetsplatser svarar företaget för dessa kostnader.

Vid tillämpning av denna punkt skall samtliga Unionen-medlemmar vid företaget som ingår i samma avlöningssystem medräknas.

3. Samordning med andra förbund

Unionen skall verka för samordning av gemensamma inkasseringssystem med övriga PTK-förbund.

4. Giltighetstid

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor, såvida inte någondera parten sagt upp överenskommelsen senast tre månader innan giltighetstiden för avtalet om allmänna anställningsvillkor utlöper.

Om det under giltighetstiden för avtalet om allmänna anställningsvillkor skulle uppstå varsel- eller konfliktsituation beträffande annat avtal, kan överenskommelsen sägas upp med en uppsägningstid om sju dagar.

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.

Huvudavtalen

Förord

Huvudavtalen mellan SAF och SIF respektive SALF av den 11 december 1957 respektive 3 juli 1959 har träffats i form av två fristående uppgörelsehandlingar. CF har den 14 december 1969 inträtt som part i huvudavtalet för SIF.

Efter uppsägning har huvudavtalet mellan SAF och SIF upphört att gälla. I samband med överenskommelsen den 15 juni 1983 om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor har VF samt SIF/SALF/CF kommit överens om att förhandlingsordningen i huvudavtalen SAF och SIF respektive SAF och SALF skall tillämpas med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Förhandlingsordning m.m. mellan VF och Ledarna har reglerats i ett samarbetsavtal enligt överenskommelse av den 7 juni 2000 mellan parterna. Detta avtal ersätter tidigare huvudavtal mellan VF och Ledarna, se sidan 104.

Huvudavtal

mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industritjänstemannaförbundet av den 11 december 1957 med däri, den 8 maj 1964 och den 5 april 1974, vidtagna ändringar.*)

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) har i syfte att främja en fredlig lösning av tvistefrågor på den för parterna gemensamma delen av arbetsmarknaden träffat följande överenskommelse.

SAF och SIF åtager sig sinsemellan att inrätta den arbetsmarknadsnämnd för tjänstemannafrågor (tjänstemarknadsnämnd), som nedan omförmäles.

Förhandlingsordning

§ 1

Det förutsättes, att arbetsgivare och tjänstemän genom ömsesidigt hänsynstagande söker i samförstånd ordna sina gemensamma angelägenheter och såvitt möjligt förebygga uppkomsten av tvist.

*) Sveriges Civilingenjörsförbund har den 14 december 1969 inträtt som part i detta avtal.

§ 2

Påkallas från endera sidan förhandling skall följande ordning gälla:

- a) Förhandling mellan arbetsgivaren och tjänstemännens organisation vid företaget (lokal förhandling). Saknas sådan organisation, föres förhandlingen med den eller de tjänstemän vid företaget, som tjänstemännen därtill utsett.
- b) Förhandling under medverkan av respektive arbetsgivarförbund och SIF/CF (central förhandling).

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgiversidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive på tjänstemannasidan för tjänstemännens organisation (eller enligt § 2 a särskild utsedd företrädare för tjänstemännen) vid företaget eller SIF/CF i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försuttet, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såfram ej parterna enas om uppskov.

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling rörande rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall göras hos motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutas, vid äventyr att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såfram ej parterna enas om uppskov.

Protokollsanteckning

- 1) För att underlätta behandlingen av lokala frågor är det lämpligt, att vardera parten utser en företrädare med uppgift att svara för kontakten med motparten; meddelande om företrädares namn bör lämnas motparten utan dröjsmål. Det får ankomma på de lokala parterna att avgöra, huruvida ytterligare anordningar behöver vidtagas för handläggningen av de lokala frågorna.

- 2) Om arbetsgivare och tjänstemän enas därom, äger även lokal funktionär eller förtroendeman utom företaget delta i lokal förhandling.
- 3) Vid förhandling mellan arbetsgivare och arbetare, som direkt eller indirekt gäller tjänstemännen eller viss tjänsteman, äger tjänstemännen rätt att vara representerade.
- 4) Om det förhållande, vartill rättsanpråk hänför sig, regleras i lag om anställningsskydd skall i stället för de i § 2 ovan angivna tidsfristerna gälla i nämnda lag angivna tidsfrister.

Rättstvister i allmänhet

§ 3

Har rättstvist rörande enskilt eller kollektivt avtal om anställningsvillkor varit föremål för förhandling enligt § 2 men icke kunnat lösas, skall den hänskjutas för bindande avgörande av i § 11 omförmålt förtroenderåd, därest berört arbetsgivarförbund och SIF/CF är ense därom. Enas dessa parter icke om att hänskjuta tvisten till förtroenderåd, men önskar endera av dem hänskjuta tvisten till avgörande av domstol, skall detta ske inom tre månader från den dag central förhandling slutförts, vid påföljd att vederbörande anspråk eljest är preskriberat.

Tvister om uppsägning och föreningsrättskränkning är undantagna från förtroenderådets behörighet.

Protokollsanteckning

§ 3 ovan är ej tillämplig när tvisten rör fråga som regleras i lag om anställningsskydd.

§§ 4-6 har utgått.

Tvister rörande fredsplikten

§ 7

Talan, som grundas på påstående om brott mot fredsplikten, äger part resa vid Arbetsdomstolen med bortseende från eljest gällande förhandlingsordning.

Intressetvister

§ 8

Intressetvist avseende lönefråga av kollektiv natur, vilken icke kunnat lösas vid central förhandling enligt § 2, äger berört arbetsgivarförbund och SIF/CF var för sig rätt att hänskjuta till tjänstemarknadsnämnden för utlåtande. Dyligt hänskjutande skall ske inom tre veckor efter det central förhandling slutförts, vid påföljd att part eljest förlorar ifrågavarande rätt.

I den mån berört arbetsgivarförbund och SIF/CF är ense därom, äger de i stället hänskjuta lönefråga av här angiven art till bindande avgörande av förtroenderådet.

§ 9

Föreligger intressetvist av annat slag än som angivits i § 8, må berört arbetsgivarförbund och SIF/CF i den mån de är ense därom, hänskjuta tvisten till tjänstemarknadsnämnden för dess utlåtande eller till förtroenderådet för bindande avgörande.

Protokollsanteckning

- 1) Som avslutningsdag för lokal respektive central förhandling skall anses den dag, då berörda parter i förhandlingsprotokoll eller på annat sätt enats om att förklara förhandlingen avslutad. Har parterna ej enats, gäller som avslutningsdag den dag, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.
- 2) Den möjlighet att hänskjuta tvist till tjänstemarknadsnämnden som i §§ 8 och 9 tillerkänts arbetsgivarförbund, skall stå öppen även för SAF i tvist, där föreningen är förhandlingspart i förhållande till SIF/CF.

Fredsplikt

§ 10

Part har i första hand att beakta den fredsplikt, som må föreligga på grund av kollektivavtal om anställningsvillkor. Härutöver gäller, att part ej må varsla eller tillgripa stridsåtgärd för lösning av tvistefråga, innan central förhandling i tvistefrågan slutförts.

Med iakttagande i varje tvistefall av reglerna i föregående stycke gäller vidare följande. Part må ej varsla eller tillgripa stridsåtgärd under den tid om tre veckor, som enligt § 8 står part till buds i där angivna fall att hänskjuta tvistefrågan till tjänstemarknadsnämnden såvida ej båda berörda parter förklarar sig skola avstå från dylikt hänskjutande. Har hänskjutande skett i vederbörlig ordning, fortsätter fredsplikten till dess tjänstemarknadsnämndens utlåtande delgivits parterna.

Enas parterna om att hänskjuta intressefrågan till bindande avgörande av förtroenderåd, får stridsåtgärder i frågan ej tillgripas eller vidhållas.

Förtroenderåd

§ 11

För behandling av tvister enligt §§ 3, 8 och 9 ovan skall förtroenderåd utses av respektive arbetsgivarförbund och SIF/CF. Varje förtroenderåd består av fem ledamöter. Av dessa utses två av arbetsgivarförbundet, två av SIF/CF och en, tillika ordförande, av arbetsgivarförbundet och SIF/CF gemensamt.

Tjänstemarknadsnämnd *)

§ 12

Tjänstemarknadsnämnden har att avgiva utlåtande om lösningen av tvister enligt §§ 8 och 9 ovan.

Tjänstemarknadsnämnden består i sådana fall av fyra ledamöter. Av dessa utses två av SAF och två av SIF/CF för en period av tre år; suppleanter för dem utses i samma ordning.

*) Vid överenskommelse den 21 maj 1976 om allmänna anställningsvillkor kom SAF och PTK överens om att tillsätta en tjänstemarknadsnämnd SAF-PTK. Nämnden har samma arbetsuppgifter som motsvarande nämnder i tidigare huvudavtal. I den skall ingå fem ledamöter för vardera SAF och PTK. Överenskommelsen om tjänstemarknadsnämnd gäller med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 13

Begäran om utlåtande av tjänstemarknadsnämnden skall göras skriftligen till nämnden med angivande av parts yrkande och med redogörelse för de omständigheter som part vill åberopa till stöd för sitt yrkande. Nämnden bereder motparten tillfälle till yttrande och äger i övrigt att muntligen eller skriftligen införskaffa de ytterligare upplysningar, som nämnden anser ägnade att underlätta dess ståndpunktstagande.

Senast inom två veckor efter det ärende inkommit till nämnden skall kallelse till sammanträde utfärdas. Sammanträde skall därefter hållas snarast möjligt. Har part framställt önskemål om skyndsam handläggning, åligger det nämnden att så långt möjligt ta hänsyn härtill.

Nämndens utlåtande eller beslut skall vara skriftligt och samtidigt tillställas båda parter och är, såvida parterna ej enats om annat, offentligt.

§ 14

Då tjänstemarknadsnämnden fungerar såsom skiljenämnd, består den av opartisk ordförande jämte två ledamöter för vardera SAF och SIF/CF.

SAF och SIF/CF utser gemensamt för en tid av tre år den opartiske ordföranden.

§ 15

Tjänstemarknadsnämnden är beslutsför endast om den är fulltalig.

Varje ledamot av nämnden äger en röst. Såsom nämndens utlåtande eller beslut gäller den mening, varom flertalet förenar sig.

Huvudavtalets tolkning

§ 16

Twist om tolkning av bestämmelserna i huvudavtalet skall, oavsett var tvisten uppkommer inom SAFs och SIFs/CFs gemensamma verksamhetsområde, avgöras av tjänstemarknadsnämnden såsom skiljenämnd.

Giltighetstid

§ 17

Detta avtal gäller i den lydelse som ovan angivits fr.o.m. den 1 juli 1964 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 månader.^{*)}

Som en förutsättning vid huvudavtalets antagande som kollektivavtal mellan arbetsgivarförbund och SIF/CF skall gälla, att huvudavtalet, sedan det antagits, äger giltighet mellan arbetsgivarförbundet och SIF/CF med i föregående stycke angiven giltighetstid, oberoende av huruvida eljest gällande avtal angående anställningsvillkor mellan parterna utlöpt.

Därest avtal om anställningsvillkor är gällande vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av uppsägningstid skulle utlöpa, förlänges huvudavtalets giltighetstid till dess avtalet om anställningsvillkor utlöper.

Stockholm den 8 maj 1964

Svenska Arbetsgivareföreningen

Bertil Kugelberg

I huvudavtalet för SIF följande underskrift:

Svenska Industritjänstemannaförbundet

Göte Johansson

^{*)} Huvudavtalet mellan SAF och SIF har efter uppsägning upphört att gälla. VF samt SIF/CF har den 15 juni 1983 kommit överens om att huvudavtalens förhandlingsordning skall gälla med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Angående Ledarna, se Samarbetsavtal sidan 104.

*Utdrag ur överenskommelse Teknikarbetsgivarna – Unionen respektive
Teknikarbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer 2010-03-20 angående löner^{*)}*

Teknikavtalet Unionen

Löneavtal

Lönepott för lokal förhandling

Om de lokala parterna inte enas om annan tidpunkt, avsätts den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011 vid företaget en lönepott motsvarande 0,7 resp. 1,4 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen vid den tid potten bildas.

De lokala parterna skall fördela lönepott med utgångspunkt från Tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av dessa lönepolitiska intentioner och deras tillämpning på företagens lönepolitik.

Parterna bör träffa överenskommelse om formerna för den lokala lönerevisionen.

Löneöversyn

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, skall en gemensam löneöversyn göras den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011.

Löneöversyn skall ske med utgångspunkt i Tjänstemannaavtalets löneprinciper och i syfte att genom individuella lönejusteringar, baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter, uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

Lägsta lön

Den lägsta månadslönen för heltidanställd tjänsteman som fyllt 18 år är 15083 kronor den 1 juni 2010 och 15339 kronor den 1 juni 2011. Fr.o.m. den 1 juni 2010 ska tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid vid företaget ha en lägsta lön om 16103 kronor och 16377 kronor den 1 juni 2011.

^{*)} För Ledarna gäller i lönefrågor Samarbetsavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna, se sidan 104.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Genom överenskommelse med lokal facklig organisation kan lägre lön tillämpas under ytterligare sex månader.

Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse skall en avstämning avseende löneutvecklingen under avtalsperioden ske den 1 juli 2011. Löneökningen per månad för en heltidsanställd skall då uppgå till lägst 294 kronor.

Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn 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-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.

Anmärkning

Vid tvist om löneöversyn den 1 juni 2011 skall talet vara 0,5 procent avseende perioden från och med den 1 juni 2010 till den 1 juni 2011.

Teknikavtalet Sveriges Ingenjörer

Löneavtal

Lönepott och löneöversyn för lokal förhandling

Parterna ska i förhandlingar söka träffa överenskommelse om formerna för de lokala löneförhandlingarna.

Om de lokala parterna inte enas om andra tidpunkter gäller följande.

Den 1 juni 2010 och den 1 juni 2011 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 0,7 resp. 1,4 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen vid den tid potten bildas.

Förutom fördelning av lönepott genomförs också en löneöversyn. Vid löneöversynen behandlas den lönebildning som varit i företaget sedan den senaste löneöversynen samt de anställdas utveckling i fråga om ansvar, befogenheter, arbetsuppgifter och kompetens samt även övriga i löneprinciperna i § 2 avtalet om allmänna villkor angivna faktorer och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Löneöversynen visar vanligtvis att det utöver fördelning av lönepotten finns skäl att göra individuella lönejusteringar i syfte att motverka lönekomprimering och i stället skapa en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser.

Låg löneökning

Det är angeläget att ingenjörer som under en period erhållit liten eller ingen löneutveckling vid lönesamtal med lönesättande chef informeras om vad medarbetaren kan göra för att öka lönen och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Även de lokala parterna skall överlägga om situationen om så begärs.

Förhandlingsordning

I det fall de lokala parterna ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn 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

den 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

Till löneavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer fogas följande alternativ för de lokala parterna.

Löneavtal efter lokal 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.

Hanteringen 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.

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) och reviderades den 1 april 2010.

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 Lönesättning

Lönesättningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna bestäms på företagsnivå. Individuell lönesättning grundas på en dialog mellan lönesättande chef

och medarbetare angående bland annat mål och uppnådda resultat. En utgångspunkt bör vara att lönesamtal mellan chef och medarbetare främjar både verksamhetens och den enskildes utveckling och konkurrenskraft. Både företag och den enskilde har ett ansvar för att lönesättningen fungerar väl.

Lön fastställs minst en gång per år. Lönefrågor kan behandlas vid olika tidpunkter för olika medarbetare.

Om det uppstår oenighet i en fråga om lönesättning kan medlemmen i Ledarna begära stöd av sin lokala företrädare. Vid behov kan förhandlingar föras enligt bestämmelserna i kap. 2 varvid frågan helt och slutligt är avgjord efter den centrala förhandlingen.

Anmärkning

Före det att en fråga om lönesättning förs till central förhandling är det angeläget att de lokala parterna undersöker alla möjligheter till en lösning på företagsnivå. Det kan vara lämpligt att de lokala parterna rådfrågar de centrala parterna i frågan.

§ 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 produktivitetsökning 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 marknadskräfterna 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 där efter, 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 två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

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 resp. 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

Utän hinder av förbundsavtal kan lokal överenskommelse träffas om företagsanpassade regler.

Kap. 4 Giltighetstid

Detta avtal ersätter huvudavtalet mellan VF och Ledarna och gäller tills vidare med en uppsägningstid om tre (3) månader.



Teknikföretagen

Teknikföretagen
Box 5510, 114 85 Stockholm
Storgatan 5
tfn 08-782 08 00, fax 08-782 09 00
www.teknikforetagen.se
info@teknikforetagen.se

Beställs genom Lamanica Logistiktjänst AB
www.industrilitteratur.se