

Avtal

LO-TCO Rättsskydd

Allmänna anställningsvillkor och
löneavtal med mera för anställda hos
LO-TCO Rättsskydd AB

2020-08-01 – 2022-12-31

**FOR
ENA**

kfo

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

AVTAL	2
§ 1 Avtalets omfattning	2
§ 2 Undantag från avtalets tillämpning	2
§ 3 Anställningsform	2
§ 4 Uppsägning	2
§ 5 Omställningsstöd	3
§ 6 Villkor vid uppsägning	4
§ 7 Lön för del av månad	5
§ 8 Tjänstledighetsavdrag	5
§ 9 Arbetstid	5
§ 10 Arbetsfria dagar m.m.	6
§ 11 Övertid	6
§ 12 Undantag från rätt till övertidskompensation	7
§ 13 Kompensation för övertidsarbete, obekvämt arbetstid och restid	7
§ 14 Beräkning av frånvarotid	8
§ 15 Semester	8
§ 16 Sjuklön m.m.	11
§ 17 Ersättning vid barns födelse och adoption	15
§ 18 Föräldraledighet m m	15
§ 19 Ersättning vid repetitionsövning	16
§ 20 Pensions- och försäkringsförmåner	16
§ 21 Tjänsteföreskrifter	16
§ 22 Bisyssla	17
§ 23 Förhandlingsordning	19
§ 24 Avtalets giltighet	19

Förändringar i avtalet, i förhållande till föregående avtalstryck, är markerade med streck i marginalen.

AVTAL

Mellan Forena och Fremia

om allmänna anställningsvillkor med mera för anställda hos LO-TCO Rättsskydd AB

2020-08-01 – 2022-12-31

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för anställda hos LO-TCO Rättsskydd AB vars arbetstid uppgår till minst 8 timmar per vecka i genomsnitt under året.

Arbetsgivaren anser att personalen bör vara fackligt ansluten och medverkar till att nyanställd begär inträde i lokal facklig organisation.

§ 2 Undantag från avtalets tillämpning

- Verkställande direktören.
- Personal som uppnått i pensionsavtalet angiven pensionsålder.

§ 3 Anställningsform

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits.

För provanställning gäller reglerna i Lagen om anställningsskydd (LAS).

För tidsbegränsad anställning gäller reglerna i LAS med följande tillägg.

- För vikariat på en ledig befattning i avvaktan på att en ny innehavare har utsetts ska överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.
- Har en arbetstagare under de senaste fem åren varit anställd hos arbetsgivaren med en sammanlagd anställningstid om mer än tre år som vikarie och allmänt visstidsanställd övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Anmärkning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om andra provanställningsregler än vad som föreskrivs i LAS.

§ 4 Uppsägning

Vid uppsägning gäller reglerna i LAS med följande ändringar och tillägg:

- För tillsvidareanställd gäller vid uppsägning från företagets sida sex månaders uppsägningstid.

- För tillsvidareanställd gäller vid uppsägning från den anställdes sida tre månaders uppsägningstid.
- Företaget och den anställda kan träffa överenskommelse om andra uppsägningstider.
- Lokal överenskommelse kan träffas om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Uppnådd pensionsålder

Om arbetsgivaren eller tjänsteman vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller den anställda lämna skriftlig underrättelse om detta minst en månad i förväg.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt stycke 1 behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt § 33 a LAS inte tillämpas. Lokal facklig part kan dock begära överläggning på tjänstemans begäran.

§ 5 Omställningsstöd

1. Syfte

Omställningsstödet syftar till att underlätta för en arbetstagarare, vars anställning kommer att upphöra på grund av arbetsbrist, att få ett nytt arbete.

Omställningsstöd utges i form av:

- omställningsprogram
- avräkningsfri uppsägningslön
- omställningsersättning

Rätt till omställningsprogram samt omställningsersättning gäller inte vid övergång av verksamhet mellan företag på samma ort och inom samma koncern eller företagsgrupp, i det fall en arbetstagarare tackat nej till anställning hos förvärvaren och därefter i anslutning till verksamhetsövergången sägs upp på grund av arbetsbrist av överlåtaren. Lokala parter kan dock träffa överenskommelse om annat.

Lokala parter kan avtala om längre tid med omställningsstöd än vad som anges i punkt 2–5.

2. Omställningsprogram

Arbetstagarare som vid uppsägningstillfället varit sammanhängande anställd i minst sex månader och som sagts upp på grund av arbetsbrist har rätt till omställningsprogram.

Omställningsprogram kan ges i form av så kallad outplacement och/eller stöd för sysselsättningsbarhet i annan form. Stödet kan utöver coachstöd innehålla kortare kurser som leder till anställningsbarhet. LO-TCO Rättsskydd ska även tillhandahålla möjlighet till samtalsstöd.

I samband med driftsinskränkning beslutas den närmare utformningen av omställningsprogrammet efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Innehåll och omfattning av programmet ska ta sin utgångspunkt i individens förutsättningar och behov.

För finansiering av LO-TCO Rättsskydds totala kostnad för omställningsprogram ska LO-TCO Rättsskydd avsätta minst 1,5 prisbasbelopp per uppsagd arbetstagarare.

Omställningsprogram ska, såvida inte särskilda omständigheter föreligger, ges under uppsägningstiden och/eller under

tiden som följer i direkt anslutning till denna.

I fall då LO-TCO Rättsskydd och arbetstagaren träffar överenskommelse om att anställningen avslutas har arbetstagaren rätt till omställningsprogram om upphörandet av anställningen efter detta inte är tvistigt och arbetstagaren är i behov av omställningsprogram. Kostnaden för omställningsprogram ska inte kunna omvandlas till pengar.

Anmärkning

Eventuellt omställningsprogram ska regleras i överenskommelsen.

LO-TCO Rättsskydd ska tillsammans med lokal facklig organisation följa upp resultaten av omställningsprogrammen.

3. Tjänstgöring under uppsägningstiden

Arbetstagare som deltar i omställningsprogram är tjänstgöringsbefriad under tid som åtgår för deltagande i programmet och för att fullgöra uppgifter i samband med detta.

Anmärkning

Enligt 14 § Lagen om anställningsskydd har en uppsagd arbetstagare även rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

4. Ny anställning under uppsägningstiden

Arbetstagare som varit anställd i LO-TCO Rättsskydd i 30 månader eller mer har under sin uppsägningstid rätt att med en månads varsel tillträda en anställning hos en ny arbetsgivare. Den återstående delen av uppsägningslönen från LO-TCO Rättsskydd är avräkningsfri.

5. Omställningsersättning under uppsägningstiden

Arbetstagare som varit sammanhängande anställd (som sammanhängande anställning räknas i detta sammanhang anställningar med ett uppehåll mellan anställningarna om högst 14 dagar) i LO-TCO Rättsskydd i 30 månader eller mer och som sagts upp på grund av arbetsbrist men trots deltagande i omställningsprogrammet inte fått en ny anställning eller har en anställning med lägre inkomst erhåller:

- En omställningsersättning från arbetsgivaren med en månad i taget i högst sex månader.
- Förlängt omställningsprogram med en månad i taget i högst sex månader.

Omställningsersättningen ska motsvara den uppsagdes tidigare lön plus ett tillägg som beräknas enligt samma procentsatser som gäller vid intjänande av ålderspension enligt KTP 1. Arbetsgivaren har rätt att från omställningsersättningen avräkna lön som den uppsagde erhållit i en ny anställning eller som denne uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.

**Tilläggets procentsatser ska motsvara de som gäller när en arbetsgivares premie för KTP 1 beräknas på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp/12 respektive på lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12.*

Härutöver får arbetstagare som vid uppsägningstillfället varit sammanhängande anställd i LO-TCO Rättsskydd i minst tio år, med en månad i taget, omställningsersättning och förlängt omställningsprogram i ytterligare högst tre månader. En förutsättning för omställningsersättning är att den uppsagde deltar i omställningsprogrammet och är arbetssökande vid arbetsförmedlingen alternativt har en anställning med lägre inkomst.

En förutsättning för att omställningsersättning ska komma i fråga till en arbetstagare som startar egen verksamhet är att verksamheten inom tolv månader kan ge en försörjning. Omställningsersättning kan maximalt ges med 50 % av arbetstagarens fasta månadslön vid uppsägningstillfället såvida lokala parter inte kommer överens om annat.

§ 6 Villkor vid uppsägning

Lämnar anställd sin anställning utan att följa gällande uppsägningstid och utan att särskild överenskommelse träffas om det förloras inestående lön. Avdraget kan högst vara ett belopp motsvarande lönen under uppsägningstiden.

§ 7 Lön för del av månad

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:

$$\text{Lön för del av månad} = A \times \frac{B}{C}$$

Där

A = aktuell månadslön,

B = antal kalenderdagar anställningen/sysselsättningsgraden varar under månaden,

C = totalt antal kalenderdagar under den aktuella månaden.

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

§ 8 Tjänstledighetsavdrag

När en arbetstagare är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om arbetstagaren är tjänstledig

- under en period om högst fem arbetsdagar ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med 1/21-del av månadslönen,
- under en period längre än fem arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde arbetstagaren arbetsfri vardag samt sön- och helgdagar) avdrag göras med dagslönen.

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

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av för var och en av kalendermånaderna.

Under pågående tjänstledighet kan månadsavlönad arbetstagare vid tillfällig tjänstgöring avlönas med timlön.

§ 9 Arbetstid

1. Arbetstidslagen gäller med följande undantag och tillägg

De lokala parterna kan sluta avtal om arbetstidsfrågor som inte regleras i denna eller följande paragrafer om arbetstid och övertid.

Den ordinarie arbetstiden under året ska vara i genomsnitt 37,5 timmar per helgfri vecka.

Företaget håller öppet vardagar kl 8-16 och stänger för lunch. Vid företaget tillämpas flexibel arbetstid. Det innebär att anställda med rätt till kompensation för övertidsarbete med beaktande av arbetets behöriga gång kan förlägga sitt arbete mellan kl 7.00 – 17.00. Tiden mellan kl 9.00 – 15.00 är dock fast arbetstid för alla anställda.

Efter lokal överenskommelse kan ordinarie arbetstid även förläggas till annan tid. Om lokalt avtal sägs upp gäller detta tills förhandlingar om nytt avtal har avslutats.

Anmärkning

Om deltidanställda frekvent åläggs att arbeta utöver sitt avtalade arbetstidsmått ska övervägas om en utökning av den avtalade arbetstiden bör ske.

Vid förläggningen ska arbetsgivaren ta hänsyn såväl till arbetstagarens behov och önskemål som till verksamhetens behov. Inriktningen ska vara att så långt som möjligt beakta att arbetstagaren har möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

§ 10 Arbetsfria dagar m.m.

Följande dagar är arbetsfria och bolaget håller stängt såvida inte avtal om annat träffas lokalt:

Trettondagsafton, Skärtorsdagen, Valborgsmässoafton, dagen efter Kristi Himmelfärd, Midsommarafton, dagen före Alla helgons dag, Julafton och Nyårsafton.

Dagarna före julafton och midsommarafton är arbetstiden 3,75 timmar. När nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag är fredagen omedelbart före helgen arbetsfri om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om att ta ut motsvarande tid på annat sätt.

§ 11 Övertid

1. Allmän övertid/mertid

Med övertid avses sådant arbete som utförs utöver den för heltidsarbetande ordinarie arbetstiden.

Som övertid räknas inte den arbetstid som utgör inarbetning av överenskommen ledighet under ordinarie arbetstid. Som övertid räknas inte heller arbetstid under tjänsteresor eller liknande förrättningar. Dock räknas beordrat och kontrollerbart övertidsarbete under tjänsteresa som övertid.

Övertid/mertid får normalt uppgå till maximalt 200 timmar per år. Efter lokal överenskommelse kan maximalt 250 timmars övertid/mertid gälla för vissa yrkeskategorier och/eller arbetsgrupper.

Utöver den vid företaget gällande arbetstiden per månad, får allmän övertid/mertid uttagas med högst 50 timmar per kalendermånad.

Undantag från avtalets bestämmelser om övertid för anställd, som arbetar under sådana förhållanden att svårigheter föreligger för företaget att övervaka den anställdes arbetssituation, kan göras efter lokal överenskommelse.

Överenskommelse om större uttag av allmän övertid/mertid kan ske efter lokal överenskommelse enligt följande alternativ:

- större uttag av allmän övertid/mertid än 50 timmar per kalendermånad kan beviljas med högst 25 timmar,
- större uttag än 200 timmars övertid/mertid per kalenderår kan beviljas med högst 100 timmar.

Vid behov av ytterligare övertids- eller mertidsuttag per kalendermånad eller år erfordras överenskommelse mellan KFO och Forena.

För deltidсанställd räknas övertid när arbetstiden överstiger 7,5 timmar per dag eller är förlagd utanför den heltidсанställda ordinarie arbetstiden.

2. Anteckningar

Arbetsgivaren ska hålla sig underrättad om samtliga arbetstagares arbetsbelastning och ungefärliga arbetstider i syfte att kontrollera att övertidsbegränsningarna ovan inte överskrids.

§ 12 Undantag från rätt till övertidskompensation

Följande anställda är ej berättigade till kompensation för övertidsarbete:

Anställd som överenskommit med arbetsgivaren om att kompensation för övertidsarbete ska utgå i annan form t.ex.

- då den anställde med hänsyn till arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende, eller
- att förekomsten av övertidsarbete beaktats i samband med fastställande av den fasta lönen.

§ 13 Kompensation för övertidsarbete, obekväm arbetstid och restid

1. Kompensation för övertidsarbete

Kompensation för övertidsarbete lämnas endast i den mån övertidsarbete beordrats av - respektive i efterhand godkänts av - arbetsgivaren. Detsamma gäller för övertidskompensation vid tjänsteresa.

För övertidsarbete erhåller den anställde kompensation antingen som ledighet under de närmast följande sex månaderna eller kontant ersättning.

Lämnas kompensation i form av ledighet ska denna ledighet motsvara övertiden ökad med 50 %.

Kontant ersättning lämnas i förhållande till timlön förhöjd med 50 %. Timlönen beräknas genom att månadslönen divideras med 157,5.

För övertidsarbete på vardagar mellan kl 20.00 - 06.00 eller lör-, sön- och helgdagar och annan arbetsfri vardag, ges två timmars kompensationsledighet för varje övertidstimme. Betalas kontant ersättning ska timpenningen förhöjas med 100 %.

Tjänstgöring på arbetsfria dagar kompenseras enligt samma regler som för övertidsarbete.

2. Researvode

Vid endagsförrättning som pågår mer än 5 timmar och som är belägen mer än 10 km från såväl tjänstestället som bostad utbetalas ett skattepliktigt researvode.

Researvode utbetalas även vid förhandling i domstol - inom tjänstestället - om förhandlingen pågår efter kl 17.00 och har pågått mer än 5 timmar.

Researvodet är inkl semesterersättning 250 kronor.

Om förrättningen pågår efter kl 19.00 tillkommer 100 kronor.

Om förrättningen påbörjas före kl 07.00 tillkommer 100 kronor

Endast ett researvode per dygn kan betalas

Researvode vid kurser och konferenser utgår endast om den anställde deltar som föreläsare eller på annat sätt medverkar som ett led i en av Rättsskyddsbolaget tillhandahållen tjänst (ärende).

Vid flerdygnsförrättning betalas researvode med 150 kronor inkl semesterersättning per påbörjat dygn.

§ 14 Beräkning av frånvarotid

Vid sjukdom, semester eller annan ledighet under hel dag, ska ledigheten anses omfatta det ordinarie arbetstidsmåttet per dag som gäller för arbetstagaren.

Vid frånvaro under del av dag, avräknas endast frånvarotimmar intill det ordinarie arbetstidsmåttet per dag för arbetstagaren.

§ 15 Semester

Med iakttagande av semesterlagens bestämmelser i övrigt äger anställd årligen åtnjuta semester enligt följande regler.

1. Semesterns längd vid 5-dagarsvecka och heltidstjänst

Ålder den 31 dec semesteråret	Med rätt till övertidskomp	Utan rätt till övertidskomp
- 44 år	25 dagar	30 dagar
45 - 49 år	26 dagar	31 dagar
50 - år	28 dagar	33 dagar

2. Semester vid deltidanställning

För anställd med deltidstjänst uttrycks semesterrätten i antal dagar enligt det egna arbetstidsschemat. Om slutsumman för semesteråret blir ett brutet tal avrundas uppåt till hel dag. Brutet tal anses föreligga om första decimalen är större än noll.

För deltidstjänstgörande, som arbetar varje dag i veckan, uttrycks semesterrätten på samma sätt som för heltidsarbetande.

Exempel

Deltidsanställd med tjänstgöring måndag - onsdag och som vid heltidstjänstgöring skulle ha varit berättigad till 25 semesterdagar får $3/5 \times 25$, dvs 15 dagar.

3. Semesterår

Löpande kalenderår utgör såväl intjänandeår som semesterår.

4. Semesterledighet med lön

Semesterledighet med semesterlön utgår endast i den mån sådan intjänats under kalenderåret.

Vid ändring av arbetstidsschema så att antalet arbetsdagar per vecka ändras sker omräkning av semesterrätten och årets inestående semester.

5. Semesterlön, semesterersättning

Vid semesterledighet, som berättigar till semesterlön, utbetalas ersättning enligt samhälloprincipen tillämpad på den lön och sysselsättningsgrad som gäller vid ledighetstillfället. Vid uttag av såväl innevarande års semester som vid uttag av sparade semesterdagar gäller sålunda den aktuella månadslönen.

För nyanställda ska semesterledighet hos annan arbetsgivare avräknas från "semesterrätten utan lön". Anställd som anställdts efter den 31 augusti har dock under det första anställningsåret endast rätt till den del av semesterledigheten som berättigar till semesterlön.

6. Semestertillägg

För varje betald semesterdag utgår 0,8 % av den anställdes, vid utbetalningstillfället, aktuella fasta månadslön.

Semestertillägget utbetalas vid det ordinarie utbetalningstillfället i samband med, eller närmast efter, semestern om de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Beräkning av semestertillägg för deltidanställda sker med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Lokala parter äger rätt att träffa överenskommelse om avsteg från denna punkt innebärande att semestertillägget i dess helhet får bytas ut mot ledighet.

7. Semesterlön på övertids- och mertidsersättning samt för timavlönade

Semesterlön utgår med 12 % på under semesteråret utbetald övertidsersättning och mertidsersättning, timlön samt ersättning för obekvämt arbetstid. Utbetalning av sådan semesterlön ska ske senast tre månader efter semesterårets utgång såvida inte annan överenskommelse träffas lokalt.

8. Sparad semester

Av varje års intjänande "semester med lön" äger den anställde spara högst fem (5) semesterdagar till senare semesterår. Den som har rätt till 30 dagars semester eller mer får spara högst 10 dagar. Detta gäller arbetstagare, som arbetar minst fem dagar per vecka. För deltidsanställd arbetstagare som arbetar mindre än fem dagar per vecka, ska beräkningen av högsta antalet samlade semesterdagar ske i proportion till det egna arbetstidsschemat.

Det samlade antalet sparade semesterdagar får uppgå till högst 35 för arbetstagare som har sin arbetstid förlagd till fem dagar per vecka. För deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mindre än fem dagar per vecka, ska beräkningen av högsta antalet samlade semesterdagar ske i proportion till det egna arbetstidsschemat.

Sparade semesterdagar ska förläggas enligt samma ordning som gäller för den ordinarie semesterledigheten men med iakttagande av följande:

Vid uttag av minst fem sparade semesterdagar har den anställde rätt att få dessa och hela årets semesterledighet i en följd. Det föreligger dock ingen rätt att få denna långledighet under maj - september. Anställd bör om möjligt beredas tillfälle att ta ut både sparad och årets semesterledighet i en följd under den tid som den anställde önskar.

Förutsättningen härför är att detta inte vållar verksamheten vid företaget och andra anställda särskilda olägenheter eller allvarliga störningar.

9. Förläggning av semester

Semesterplanen för tiden maj till och med december ska fastställas senast under april och med beaktande av den enskildes önskemål. Semesterplaner avseende önskemål om semesterledighet under tiden januari - april fastställs under november, såvida inte lokal överenskommelse träffas om annan ordning.

I första hand görs semesterplanen upp mellan arbetsledningen och den enskilde anställde. Vid oenighet kan frågan på endera partens begäran hänskjutas till lokal förhandling.

Semesterplanen bör vara klar i mitten av april. Eventuella förhandlingar bör vara slutförda under april månad.

Om överenskommelse om semesterns förläggning inte kan nås efter samråd mellan arbetsledningen och den berörde anställde efter lokal förhandling har arbetsgivaren att i sista hand fatta beslut om semesterns förläggning. Den anställde ska då enligt lagens huvudregel underrättas senast två månader före semesterledigheten.

Anställd har rätt att få fyra veckors sammanhängande semester under tiden maj - september.

Anställd är skyldig att ta ut den semester som inte kan sparas under kalenderåret. Om en anställd pga längre frånvaro inte kunnat ta ut semester på normalt sätt ska särskild överenskommelse träffas mellan företaget och den anställde om hur dessa dagar ska tas ut.

10. Underrättelseskyldighet

Arbetsgivaren ska före februari månads utgång underrätta den anställde om det totala antalet semesterdagar för året.

Den anställde ska inför semesterplaneringen i april meddela arbetsgivaren om och i vilken omfattning

- semester utan lön utnyttjas,
- någon del av årets semester ska sparas eller tidigare sparad semester ska tas ut under året.

Den anställde är skyldig att lämna besked om hur han eller hon vill disponera sina semesterförmåner. Den anställdes besked ska utgöra underlag för företagets semesterplanering och är därför också i princip bindande för den anställde.

11. Ordning för semesteruttag

Semestertillgodohavandena minskar i följande ordning:

- innevarande års semester,
- innevarande års semester utan lön i den mån den anställde anmält att han eller hon vill utnyttja sådan ledighet,
- sparad semester i samma ordning som den sparats.

12. Inkomstavdrag vid "semester utan lön"

Avdrag för "semesterdag utan lön" ska för heltidsanställd göras enligt de bestämmelser som gäller och tillämpas för tjänstledighetsavdrag (se § 8).

För deltidsanställd ska avdraget vara i nivå med den lön den anställde har per arbetsdag.

13. Semesterersättning vid anställnings upphörande

Semesterersättning beräknas på grundval av den inkomst som gäller vid anställningens upphörande. Sparade dagar ersätts på samma sätt som årets outtagna semesterdagar med lön. Semesterersättningen per dag ska för heltidsanställd utgöra 1/21-del av gällande månadslön.

För deltidsanställd ska semesterersättningen vara i nivå med den lön den anställde har per arbetsdag.

Vid anställningens upphörande ska avdrag göras på inkomsten för den del av uttagen semester som belöper sig på återstoden av kalenderåret.

Semesterledighet får endast med den anställdes medgivande förläggas till uppsägningstid.

§ 16 Sjuklön m.m.

1. Rätten till sjuklön samt sjukanmälan

1:1 Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL) med tillägg i 2:2. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i punkterna 3-6.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden utges enligt detta avtal.

1:2 När arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska han eller hon så snart detta är möjligt meddela arbetsgivaren när han eller hon beräknar kunna återgå i arbete.

Detsamma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen 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 socialförsäkringsbalken.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

2. Försäkran och läkarintyg

2:1 Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han eller hon varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans eller hennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

2:2 Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

3. Sjuklönens storlek

3:1 Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas enligt nedan.

Sjukavdrag vid sjukfrånvaro till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

3.2 För varje timme arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme för de första 14 sjukfrånvarodagarna med:

Avdrag 1-14:e sjukdagen per timme	$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. Om arbetstagaren har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel. Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkning 1

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Anmärkning 2

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio under en tolv månadersperiod.

Om det vid en ny sjuklöneperiod visar sig att arbetstagaren fått avdrag för tio karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början ska sjuklön under den första sjukfrånvarodagen utbetalas som vid frånvaro under dag 2-14, se punkt 3.5.

Anmärkning 3

För timavlönade tillämpas sjuklönelagens beräkningsregler.

Sjukavdrag vid sjukfrånvaro från och med 15:e kalenderdagen

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

Avdrag från 15:e sjukdagen per dag	$\frac{\text{månadslönen}}{\text{antalet kalenderdagar i aktuell månad}}$
---	---

3.4 Sjuklön

Dag 1-14 (per frånvarotimme som överstiger 20 % av veckoarbetstiden*)	$80 \% \times \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
Dag 15-90 vid månadslön om högst 8 prisbasbelopp/12 (per kalenderdag)	$10 \% \times \frac{\text{månadslön}}{\text{antalet kalenderdagar i aktuell månad}}$
Dag 15-90 vid månadslön över 8 prisbasbelopp/12 (per kalenderdag)	$10 \% \times \frac{(8 \times \text{prisbasbeloppet}) / 12}{\text{antalet kalenderdagar i aktuell månad}}$ $+ 90 \% \times \frac{(\text{månadslön} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet}) / 12}{\text{antalet kalenderdagar i aktuell månad}}$

*Sjuklön lämnas inte för frånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens).

Löneavdrag/ersättning vid smittbärrpenning

3.5 Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbetet på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning ska avdrag göras och ersättning utges såsom vid sjukfrånvaro enligt § 16. Ersättning utges från första dagen enligt regeln från och med 15:e sjukdagen.

Sjuklönetidens längd

3.6 Om arbetstagaren enligt bestämmelserna i detta avtal har rätt till sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden ska arbetsgivaren betala sjuklön längst till och med

- 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som
 - varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren
 - eller
 - gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1)
- 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även karensavdrag) och arbetsfria dagar under perioden.

Med sjukperiod avses den tid arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom/olycksfallsskada eller den tid då rätt till smittbärrpenning föreligger.

Om sjukpension enligt KTP-planen börjar utges till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.

Högsta antal dagar med sjuklön

3.7 Om arbetstagaren under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om arbetstagaren därför under de senaste 12 månaderna, räknat

från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

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

4. Vissa samordningsregler

4.1 Om arbetstagaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt punkt 3 utan istället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 8 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenningen enligt socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

4.2 Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än gällande pensionsplan - KTP alternativt KPA - eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

4.3 Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än enligt socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

5. Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

5.1 Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

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

5.3 Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

5.4 Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön från och med 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken eller
- om arbetstagarens arbetsförmåga är självförvållad eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder om inte överenskommelse om annat träffas.

6. Övriga bestämmelser

Vid tillämpning av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt 43 kapitlet socialförsäkringsbalken (statligt personskadeskydd) jämföras med förmåner som utges på grund av sjukdom och arbetsskada.

§ 17 Ersättning vid barns födelse och adoption

Anställd erhåller efter ett års anställningstid ersättning enligt nedan vid barns födelse och adoption (vid adoption intill dess barnet fyller 8 år). Ledigheten ska omfatta minst 90 kalenderdygn i följd om ej annat överenskommes.

Föräldraersättning från arbetsgivaren utges för högst 380 dagar inom 3 år från barnets födelse, respektive den dag adoptivföräldrarna får barnet i sin vård om ej annat överenskommes.

Den föräldraersättning som arbetstagaren erhåller från företaget beräknas enligt följande tabell.

För heltidsanställda beräknas dock ersättningsnivån utifrån en lägsta lön om 21 500 kr per månad. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

Årslönedelar	Ersättning per frånvarodag		
	1 – 210	211 – 380	381 -
t o m 10 prisbasbelopp	10 %	10 %	0 %
över 10 prisbasbelopp	90 %	0 %	0 %

§ 18 Föräldraledighet m m

1. Med iakttagande av bestämmelserna i föräldraledighetslagen i övrigt gäller följande regler i samband med föräldraledighet.

Anställd är berättigad till föräldraledighet enligt lag.

Heltidsanställd har dessutom rätt till förkortning av arbetstiden till 3/4 till dess barnet fyllt 12 år.

2. Löneavdrag vid graviditetspenning

För dag då arbetstagare erhåller graviditetspenning enligt socialförsäkringsbalken ska ersättning utges såsom vid sjukdom enligt § 16 varvid ersättning utges enligt regeln från och med 15:e sjukdagen.

3. Löneavdrag/ersättning vid avkortad arbetsdag

Vid föräldraledighet som uttas i form av avkortad arbetsdag beräknas löne- och pensionsförmåner samt löneavdrag på samma sätt som om den anställde vore deltidsanställd enligt detta avtal under förutsättning att ledighetsperioden uppgår till minst en hel kalendermånad.

Vid kortare ledighetsperioder som ej är förenade med halv föräldrapenning i samband med barns födelse görs istället ett löneavdrag för varje arbetsdag som avkortas.

4. Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag per timme beräknat enligt följande:

Månadslönen x 12,0

52 x veckoarbetstiden

*) För frånvaro vid vård av barn under de 5 första dagarna per kalenderår är avdraget på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp dock 20 %.

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön dras av 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 begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

5. Annan föräldraledighet

Vid föräldraledighet utöver vad som avses i punkt 2-4 ovan, görs för varje hel ledig arbetsdag ett tjänstledighetsavdrag beräknat enligt reglerna i § 8.

§ 19 Ersättning vid repetitionsövning

Till värnpliktig och civildövsvarspliktig, som är tillsvidareanställd med minst ett års anställningstid och som inkallats till repetitionsövning enligt gällande lag, betalas ersättning enligt reglerna för sjuklön fr.o.m. dag 15.

§ 20 Pensions- och försäkringsförmåner

Överenskommelse mellan KFO och Forena gäller för avtalsområdet för följande försäkringar:

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Tjänstepension (KTP)

Anställd som önskar kvarstå i tjänst efter fyllda 65 år ska underrätta arbetsgivaren om detta senast 6 månader före ordinarie pensionstidpunkt.

§ 21 Ålders- och deltidspension KTP 1

1 Intjänande av ålderspension

Intjänande av ålderspension sker genom att arbetsgivaren månatligen betalar en premie till den anställdes ålderspension från och med den månad arbetstagaren fyller 25 år till och med månaden före den under vilken arbetstagaren fyller 65 år. Om anställningen fortsätter efter det att arbetstagaren uppnått 65 år betalas premie om arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommer om detta.

Premien beräknas i procent på arbetstagarens pensionsmedförande lön.

Den förstärkta kompletterande premien ska vara för

Lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp

1 procent

Lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp

1,3 procent

På pensionsmedförande lön som för viss månad överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12 ska premien beräknas enligt den procentsats som gäller för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

Premie betalas till arbetstagarens försäkring vid tjänstledighet för dennes sjukdom och vid föräldraledighet.

2 Deltid i pensioneringssyfte - Deltidspension

Arbetstagaren har möjlighet till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

2:1 Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad upphör

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § Lagen om anställningsskydd gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

2:2 Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta sin lokala fackliga organisation.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och lokal facklig organisation meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med arbetstagaren. Skyldighet att lämna meddelande till lokal facklig organisation föreligger inte i det fall arbetstagaren uppgivit att denne inte är medlem.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt i frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten. Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

2:3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation, som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen mellan parterna enligt följande. Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

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

§ 22 Ålders- och deltidspension KTP 2

1:1 Kompletterande ålderspension - KTPK

Utöver den vid varje tidpunkt gällande premien för kompletterande ålderspension, KTPK, avsätts ytterligare 1 % av den pensionsmedförande lönen i premie.

1:2 Övergångsregel avseende pensionsmedförande lön

I underlaget för pensionsmedförande lön medräknas fast årslön förhöjd med schabloniserat semestertillägg vilket

- För en arbetstagare som per den 31 december 2018 omfattas av KTP 2 och som är kvar i KTP- planen den 1 januari 2019, beräknas som månadslönen multiplicerad med 12,3.
- För arbetstagare som tillträder en anställning den 1 januari 2019 eller senare och som vid anställningstillfället inte omfattas av KTP-planen, beräknas som månadslönen multiplicerad med 12,2.

I underlaget för pensionsmedförande lön medräknas även under föregående kalenderår erhållen ersättning för mertid.

1:3 Deltid i pensioneringssyfte - Deltidspension

Arbetstagaren har möjlighet till deltidspension från och med den månad vederbörande fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen, från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

1:4 Pensionsmedförande lön och avsättning till KTPK vid deltidspension

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis såvitt gäller den förmånsbestämda pensionen anmäla pensionsmedförande lön utifrån den sysselsättningsgrad arbetstagaren hade direkt före deltidspensionen.

Avsättningen till den premiebestämda KTPK anpassas till den nya sysselsättningsgraden.

1:5 Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad upphör

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § Lagen om anställningsskydd gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

1:6 Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till lokal facklig organisation meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Skyldighet att lämna meddelande till lokal facklig organisation föreligger inte i det fall arbetstagaren uppgivit att denne inte är medlem.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten. Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

1:7 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen mellan parterna enligt följande. Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller i central förhandling kan komma överens i frågan om huruvida deltidspension enligt detta avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation - om arbetstagaren vill

driva saken vidare - begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

§ 23 Tjänsteföreskrifter

Arbetsgivaren utfärdar behövliga tjänsteföreskrifter i frågor som rör de anställda men inte regleras i detta avtal i samråd med de lokala fackliga organisationerna.

Parterna ska vinnlägga sig om ett förtroendefullt samarbete och god kontakt med varandra i syfte att undvika tvister och främja gemensamma intressen.

§ 24 Bisyssla

Arbetstagare får ej åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i anställning som omfattas av detta avtal. Om en arbetstagare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag ska han eller hon därför först samråda med arbetsgivaren. Arbetstagaren är skyldig att på begäran lämna de uppgifter som arbetsgivaren anser nödvändiga för att kunna bedöma om uppdraget eller bisysslan kan inverka menligt på arbetet i anställningen.

§ 25 Förhandlingsordning

Huvudavtalet mellan KFO och Forena gäller såväl beträffande tvist om tolkning av detta avtal som beträffande intressetvist.

§ 26 Avtalets giltighet

Avtalet gäller från och med 2020-08-01 – 2022-12-31 och därefter för ett år i taget om begäran om förhandling inte framställts senast två månader före avtalets utgång. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 31 december med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Parterna äger rätt att senast den 7 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 december 2021.

Parterna är överens om att det centrala löneavtalet gäller endast i avsaknaden av ett lokalt avtal.

1. Omfattning

Detta avtal gäller för medlem i Forena som är anställd hos LO-TCO Rättsskydd AB.

1.1 undantag för vissa anställda

Per löneredvisions år gäller dessutom att avtalet endast omfattar sådan Forena-medlem som har påbörjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets löneredvisionsdatum.

Detta löneavtal gäller inte för medarbetare som vid företagets löneredvisionsdatum

- Är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än tolv månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år
- har anställts efter fyllda 65 år eller
- är pensionär

Om sådan medarbetare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från löneredvisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska en löneöversyn ske i enlighet med vid var tid gällande löneavtal i företaget.

Om företaget och en medarbetare den 1 september eller senare under kalenderåret närmast före påföljande löneredvision har träffat avtal om anställning och då även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års löneredvision, omfattas inte medarbetaren av detta löneavtal.

2. Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att en ökad lönsamhet, stark tillväxt och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för att skapa en konkurrenskraftig verksamhet och även bättre förutsättningar för arbetstagarnas löneutveckling och trygghet i anställningen.

Det är i det enskilda företaget – hos företagsledningen, fackliga företrädare och arbetstagare – som kunskapen finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är således i enlighet med avtalets intentioner att planeringen och formerna för genomförandet av löneprocessen sker i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Den lokala lönebildningen har sin utgångspunkt i företagets affärs- och verksamhetsidé, finansiella ställning och utvecklingspotential.

Avtalets inriktning är att stödja en lokal lönebildningsprocess där arbetstagarens måluppfyllelse, kompetens och skicklighet ligger till grund för den individuella löneutvecklingen. Företagets övergripande mål bör brytas ned i tydliga delmål för arbetstagaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

I den löpande dialogen som förs på arbetsplatsen mellan chef och medarbetare ska denne få kännedom om arbetsgivarens förväntningar, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönen fastställs individuellt och med beaktande av arbetets art och svårighetsgrad, arbetstagarens kvalifikationer och arbetsinsats samt principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att stämma av avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Detta kan ske i form av rådgivning eller, om de lokala parterna är ense om detta, genom central medverkan i det lokala förhandlingsarbetet.

3. Förutsättningar och principer för lokal lönebildning

De lokala parterna bör finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

Den lokala lönebildningen är en del av en värde- och tillväxtskapande process som stimulerar medarbetarna till ökade insatser och utveckling.

Företagets lönepolitik och dess utgångspunkter för lönebildning samt kriterier för lönesättning fastställs efter sedvanlig medbestämmandeförhandling och ska göras kända i företaget. Vid överväganden beträffande lönekriterier ska beaktas ökade erfarenheter i befattning, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, ökat ansvar och befogenheter, arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Det är av stor vikt att parterna eftersträvar ett gemensamt synsätt på lönebildningen eftersom det har stor betydelse för att den lokala löneprocessen ska fungera på ett bra sätt.

4. Lokal löneprocess

4.1 inledande förhandling avseende lokalt löneprocessavtal

Principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att i en lokal förhandling

- Göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- I lokalt löneprocessavtal kommer överens om formerna för den lokala löneprocessen samt eventuellt avtala om löneutrymme
- I lokalt löneprocessavtal upprättar en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönedialogerna

- I lokalt löneprocessavtal fastställer hur information till medarbetare och lönesättande chefer ska kommuniceras

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. I samband med lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen.

4.2 Redovisning av löneuppgifter inför lönerevision

Inför lönerevisionen redovisar företaget följande:

- Företagets totala lönevolym
- Företagets lönevolym avseende medlemmar i Forena
- Individuell lön för varje Forena-medlem vid företaget.

I redovisningen ingår inte arbetstagare som är undantagna från det centrala kollektivavtalet om löner och allmänna anställningsvillkor.

Företaget ska i enskilt fall, efter framställning från Forenas lokala organisation eller där sådan inte finns, från Forena centralt, lämna uppgift om individuell lön för tjänsteman som inte tillhör Forena om detta erfordras för en riktig bedömning av lönesättningen för medlem i Forena.

4.3 Lönedialog

Det är avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en lönedialog förs mellan chef och berörd medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, målpuffyllelse – allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt.

De lokala parterna ansvarar för att samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga Forenas medlemmar. Detta gäller även om de lokala parterna kommit överens om att göra det möjligt för medlemmen att avstå från den direkta lönedialogen eller om det förekommer brister i lönebildningsprocessen.

4.4 Avslutande förhandling

Löneprocessen avslutas med en lokal förhandling angående

- Samtliga Forena-medlemmars löner
- Tillämpningen av det lokala löneavtalet
- Arbetstagare som förklarar sig oeniga i lönedialogen, med svag löneutveckling eller som av andra skäl avviker från relevant lönejämförelse
- Övriga lönerevisionsfrågor

Den avslutande förhandlingen för

- 2020 ska vara slutförd senast den 31 oktober 2021
- 2022 ska vara slutförd senast den 31 oktober 2022

Såvida inte de lokala parterna överenskommer om annat.

4.5 Forena-medlemmar med en svag löneutveckling

Sett från perspektivet att varje anställd genom sitt arbete och sin måloppfyllelse bidrar till företagets utveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla arbetstagare får en löneökning. I de fall en Forena-medlem under en löpande treårsperiod har haft en löneutveckling som är mindre än 50 % av den avtalade löneutvecklingen för Forena-medlemmar i företaget, ska detta särskilt uppmärksammas. Parter ska utreda bakgrunden och komma överens om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv löneutveckling.

4.6 Löneredvisionsdatum

Såvida de lokala parterna inte kommer överens om annat, är löneredvisionsdatumet den 1 januari respektive löneredvisionsår. Observera att löneredvisionsåret 2020 har redvisionsdatum 1 augusti 2020.

4.7 Löneutrymme

Utrymmet att fördela i löneredversionen 2020 är lägst 3,0 % och 2022 lägst 2,4 %. Löneutrymmet beräknas på summan av samtliga Forena-medlemmars fasta kontanta månadslön vid löneutbetalningstillfälle i juli 2020 respektive december 2021.

Samtliga reviderade löner utbetalas först när den avslutade förhandlingen enligt punkt 4.4 har avslutats.

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt, såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

4.8 Minimallön och timlön

Tjänstemän avlönas normalt med månadslön och när så anges lämpligt med timlön.

För tjänsteman som uppnår 23 år under året får månadslönen inte understiga

- 21 970 kronor från och med den 1 augusti 2020
- 22 497 kronor från och med den 1 januari 2022

För tjänsteman som uppnår 23 år under året får timlönen inte understiga

- 139 kr från och med den 1 augusti 2020
- 142 kr från och med den 1 januari 2022

För månadsavlönad tjänsteman beräknas timlönen som månadslön/159. För tjänsteman som arbetar deltid uppräknas aktuell månadslön till heltid.

Exempel

Vid 40 % tjänstgöringsgrad görs omräkningen aktuell månadslön x 0,4

5. Principer för lönepolitik

Lönen fastställs individuellt och med beaktande av arbetets art och svårighetsgrad, tjänstemannens kvalifikationer och arbetsinsats samt principen lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Företagets lönepolitik – dess utgångspunkter för lönebildning liksom kriterierna för lönesättning – reglerar hur och vad som bör beaktas vid fastställande av medarbetarens lön. Denna lönepolitik

ska göras känd i företaget. I företag där det finns en lokal Forena-organisation, ska lönepolitiken fastställas efter medbestämmandeförhandling.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen årligen kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor liksom löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartläggningen kan vara ett instrument för att fånga upp osakliga löneskillnader så att dessa kan rättas till. Arbetsgivaren ska årligen dessutom upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där bl.a. redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. Arbetsgivaren ska förse Forenas lokala organisation med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggningen, analysen och upprättandet av handlingsplanen. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ i medbestämmandelagen.

Eventuella löneskillnader med anledning av lönekartläggning ska inte ingå i lönerevisionen enligt löneavtalet.

Ovanstående grundläggande principer liksom andra riktlinjer och regler som parterna beslutat, ska tillämpas i lokala avtal om löner.

5.1 Lön vid befordran och vid inlärningsperiod

Vid befordran ska medarbetarens lön omförhandlas. Det är den nya befattningens art och svårighetsgrad som ska ligga till grund för den nya lönen, oavsett behov av inledande inlärningsperiod.

Översynen ska ske, vad avser Forena-medlemmar, i samverkan med den lokala fackliga organisationen. Lönejustering med anledning av översynen ska inte belasta utrymmet för lokal förhandling enligt ovan.

5.2 Lön efter föräldraledighet

Föräldraledig tjänsteman omfattas av den årliga lönerevisionen och ska ha motsvarande löneutveckling som om hon/han varit i tjänst.

Föräldraledig tjänsteman som av något skäl inte omfattas av den senaste lönerevisionen ska, i samband med återgång i arbete, rona särskild uppmärksamhet beträffande eventuell justering av lönen. Avseende Forena-medlemmarna ska översynen ske i samverkan med den lokala fackliga organisationen.

6. Förhandlingsordning

Endera parten kan påkalla central förhandling i fråga som ska förhandlas enligt detta avtal. Begäran om sådan förhandling ska ske inom tio dagar efter avslutad lokal förhandling.

7. Uppföljning av avtalet

Parterna är överens om att utvärdera avtalets tillämpning under avtalsperioden.