

Nytt Tjänstemannaavtal 2017–2020

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag träffade den 31 mars 2017 överenskommelse med Unionen och Sveriges Ingenjörer om nytt Tjänstemannaavtal.

Avtalsperioden omfattar 36 månader från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

Vi lämnar nedan följande kommentarer till överenskommelsen.

A) Löneavtal Unionen

Lönepott

För Unionen bildas den 1 april 2017, den 1 april 2018 respektive den 1 april 2019, om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, en lönepott motsvarande 2.0, 2.0 respektive 2.0 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen.

Lönepotten ska av de lokala parterna fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling.

Om de lokala parterna inte kommer överens vid löneförhandlingen ska den angivna potten fördelas. Heltidsanställd tjänsteman som ingått i underlaget för beräkningen av potten ska erhålla minst 285 kr den 1 april 2017, minst 285 kr den 1 april 2018 respektive minst 300 kr den 1 april 2019. Denna lönehöjning avräknas från lönepotten. Deltidsanställd får höjning i proportion till sysselsättningsgrad.

Tjänstemannaavtalets lägsta lön

Lägsta lön för Unionens medlemmar från och med den 1 april 2017 är 17 551 kr. Den 1 april 2018 respektive den 1 april 2019 ska lägsta lönen uppgå till 17 902 kr respektive 18 260 kr. Lägsta lönen gäller tjänsteman som fyllt 18 år.

Från och med den 1 april 2017 ska tjänsteman med ett års sammanhängande anställning ha en lägsta lön om 18 747 kr. Den 1 april 2018 respektive den 1 april 2019 ska denna lägsta lön uppgå till 19 122 kr respektive 19 504 kr.

Förhandlingsordning med Lönenämnd

Bestämmelserna i avtalet vad gäller förhandlingsordning för tillämpning av avtalets regler om fördelning av lönepott är oförändrade.

B) Löneavtal Sveriges Ingenjörer

Lönepott

För Sveriges Ingenjörers medlemmar bildas den 1 april 2017, den 1 april 2018 respektive den 1 april 2019, om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, en lönepott motsvarande 1.5, 1.5 respektive 1.5 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen.

Potten fördelas med utgångspunkt från de grundläggande löneprinciperna och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling. Det finns inte någon individuell garanti vid fördelningen av lönepotten.

Löneöversyn

För Sveriges Ingenjörers medlemmar ska de lokala parterna göra en gemensam löneöversyn den 1 april 2017, den 1 april 2018 respektive den 1 april 2019 om man inte kommer överens om annan tidpunkt. Löneöversynen görs lämpligen tillsammans med lönepottens fördelning.

Löneöversynen omfattar all sådan lönebildning som sker fortlöpande under året utan att vara bunden till fixerade tidpunkter. Löneöversynen blir således en genomgång av den lönebildning som varit i företaget sedan den senaste lönerevisionen.

Löneöversynen visar vanligtvis att det utöver fördelning av lönepotten finns skäl att göra

Bilaga: 1 Löneavtal TEKO - Unionen
2 Löneavtal TEKO - Sveriges Ingenjörer
3 Avtalstexter Unionen/Sveriges Ingenjörer

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag

Box 5510, 114 85 Stockholm
Storgatan 5, Stockholm
Telefon 08-762 68 80
Fax 08-762 68 87
www.teko.se

Regionkontor
Mitt
Falun 023-580 72
Stockholm 08-782 08 00
Örebro 019-19 57 26

Norr
Skellefteå 0910-78 29 20
Sundsvall 060-16 73 28

Syd
Malmö 040-35 25 70
Väst
Göteborg 031-62 94 40

Öst
Jönköping 036-30 32 40
Linköping 013-25 30 20
Växjö 0470-74 84 24

individuella lönejusteringar i syfte att skapa den lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser.

Låg löneökning

I löneavtalet anges att det är angeläget att ingenjörer som under en period fått en liten eller ingen löneutveckling får information av lönesättande chef om vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka, till exempel genom kompetenshöjande insatser. Även de lokala parterna ska överlägga om situationen i det fall den berörde ingenjören begär det.

Syftet med bestämmelsen är att få igång en konstruktiv diskussion om hur prestation och därmed löneutveckling kan förbättras.

Förhandlingsordning med Lönenämnd

Bestämmelserna i avtalet vad gäller förhandlingsordning för tillämpning av avtalets regler om fördelning av lönepott och löneöversyn är oförändrade.

C) Allmänna anställningsvillkor fr.o.m. den 1 april 2013

Nya avtalstexter framgår av bilaga 3.

1. Visstidsanställning

1.1 Längre visstidsanställning

I § 3 moment 3 har en förändring gjorts så att arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och som högst 24 månader, i stället för som tidigare högst 18 månader. Liksom tidigare är det möjligt för de lokala parterna att komma överens om längre visstidsanställningar än 24 månader.

1.2 Skäl för visstidsanställning

I en anmärkning tydliggörs att skälen till visstidsanställningen inte behöver framgå, men att visstidsanställning kan användas när det gäller exempelvis vikariat, ett tidsbegränsat projekt eller för att pröva den anställdes kvalifikationer eller lämplighet. Detta har gällt även tidigare, men nu framgår innebörden av Tjänstemannaavtalets visstidsanställningsbegrepp av anmärkningen, se bilaga 3.

1.3 Korta visstidsanställningar kan upphöra genom underrättelse

I § 3 moment 3 har en ny reglering införts med innebörd att tjänsteman och arbetsgivare kan avsluta en visstidsanställning med en skriftlig

underrättelse till motparten så länge den sammanlagda anställningstiden inte varit längre än sex månader. Det innebär att för sådana korta visstidsanställningar som sker t.ex. för att pröva den anställdes kvalifikationer, behöver arbetsgivaren inte åberopa saklig grund och tillgripa uppsägning för att avsluta anställningen i förtid. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen. Att så kan ske behöver inte regleras särskilt i anställningsavtalet.

När en visstidsanställning varat i sex månader eller längre gäller liksom tidigare att tjänstemannen och arbetsgivaren redan i anställningsavtalet måste vara överens om att den ska kunna avslutas i förtid och att det föreligger saklig grund för uppsägning. Annars gäller visstidsanställningen den avtalade tiden.

2. Ändring i förhandlingsordningen TEKO – Unionen/Sveriges Ingenjörer

I förhandlingsordningen har en ändring gjorts så att den part som vill begära central förhandling efter lokal förhandling rörande tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska göra det så att begäran om central förhandling når motparten senast två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Tidigare hade bestämmelsen karaktär av en ordningsregel då det angavs att begäran om central förhandling bör nå motparten inom tvåveckorsfristen. Förändringen innebär att parten förlorar sin rätt att förhandla i frågan om förhandling inte begärs i rätt tid, dvs inom två veckor för tvist om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande.

Bestämmelsen träder i kraft den 1 september 2017. De centrala parterna är överens om att ändringarna i förhandlingsordningen ges den verkan att parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan om tvåveckorsregeln inte iakttas i förhållande till lokala förhandlingar som sker efter den 1 september 2017. Det ska inte uppfattas på det sättet att parterna ser mindre strängt på brott mot regeln fram till den 30 augusti 2017, men förhandlingspreskription inträder inte.

3. Semester

3.1 Semesterlön för sparad semester

I § 5 moment 5:3 har en förändring gjorts innebärande att stycke två och tre tas bort. Den aktuella bestämmelsen rör hur semesterlönen för sparad semesterdag ska beräknas. Ändringen medför att semesterlagens bestämmelser gäller

vid beräkning av semesterlön för sparade semesterdagar.

Enligt Tjänstemannaavtalet har fram till nu gällt att man vid beräkning av semesterlönen ska göra en proportionering i förhållande till tjänstemannens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades. Enligt 22 § Semesterlagen ska i stället sparade semesterdagar betraktas som att de tjänats in under det närmast föregående intjänandeåret. Förändringen träder i kraft från och med den 1 april 2018. Skälet till att förändringen inte träder i kraft omedelbart är att parterna ansett att det behövs tid för anpassning av lönesystem etc. Om sparade semesterdagar tas ut semesteråret 1 april 2018 till 31 mars 2019 ska dagarna alltså anses ha tjänats in under intjänandeåret 1 april 2017 till 31 mars 2018.

3.2 Sammanfallande intjänande- och semesterår

Ett nytt moment 7 har införts och efterföljande moment numreras om. Det nya momentet innehåller bestämmelser om vad som gäller om arbetsgivaren inför sammanfallande intjänande- och semesterår. Bestämmelsen utgör ett komplement till övriga semesterregler i Tjänstemannaavtalet TEKO – Unionen/Sveriges Ingenjörer.

När en arbetsgivare går över från att ha tillämpat separata intjänande- och semesterår enligt huvudregeln i Tjänstemannaavtalet och Semesterlagen gäller att intjänande- och semesterperioder inte ska vara kortare än 12 månader. Det betyder att arbetsgivaren inte kan införa sammanfallande intjänande- och semesterår och samtidigt byta semesterår från exempelvis den 1 april till den 1 januari så att perioden blir kortare än 12 månader. Vad som i övrigt måste beaktas vid ett införande får hanteras av de lokala parterna.

När arbetsgivaren infört sammanfallande intjänande- och semesterår gäller att den semesterlön som den anställde får ska betraktas som en å contobetalning, dvs. en förskottsbetalning.

En nyanställd tjänsteman har under det första semesteråret rätt till semesterledighet med semesterlön i proportion till antalet anställningsdagar som tjänstemannen inte varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Därutöver kan överenskommelse träffas om förskottssemester enligt avtalets regler "Semester för nyanställda".

För efterföljande semesterår har tjänstemannen sedan rätt till full betald semester. Tjänstemannen erhåller således semesterförmånerna innan de ännu har tjänats in. Det nya momentet innehåller bestämmelser om hur den skuld ska hanteras som uppstår när tjänstemannen slutar och då har tagit ut fler semesterdagar än som hunnit tjänas in. I sådant fall ska ersättningen för de uttagna – men ännu inte intjänade dagarna – betraktas som ett förskott. Detta förskott är tjänstemannen skyldig att återbetala och avräkning sker från såväl semesterersättning som lön. Parterna har enats om att avräkning dock inte ska göras om anställningen upphör på grund av tjänstemannens sjukdom, eller om tjänstemannen blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Avräkning ska heller inte ske när det är fråga om att den anställde har haft rätt att häva anställningsförhållandet (något som förekommer mycket sällan).

4. Föräldralön

Bestämmelserna rörande föräldralön i Tjänstemannaavtalet § 6 moment 7 görs nu lokalt dispositiva, vilket innebär att de lokala parterna kan enas om exempelvis andra nivåer, kvalifikationsregler eller perioder för föräldralön än de som framgår av Tjänstemannaavtalet.

5. Nytt Beredskapsavtal Unionen/Sveriges Ingenjörer

Punkten C i Överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskaps-tjänst mellan TEKO och Unionen/Sveriges Ingenjörer har fått ny lydelse. Beredskapsreglerna har moderniserats och anpassats till teknikutvecklingen som bl.a. gjort det möjligt att utföra arbete under beredskap på distans, exempelvis från hemmet, i stället för att inställa sig på arbetsplatsen eller hos kunden.

Arbetsgivaren har att avgöra vilken form av beredskap som behövs på arbetsplatsen. Senast i samband med att beredskapsschemat upprättas ska arbetsgivaren klargöra om beredskaps-tjänsten innebär att tjänstemannen ska kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom angiven tid. Normalt ska inställelse kunna ske inom en timmes tid.

Vilken ersättning som ska betalas för beredskapen beror på under vilka veckodagar och mellan vilka klockslag den anställde har beredskap. Ersättningarna har delats in i tre steg. Under vardagar utgår den lägsta ersättningen

(månadslönen/1400) medan ersättningen är högre under helgerna med början från kl. 18 dag före arbetsfri dag fram till kl. 00 nästkommande arbetsdag (månadslönen/700). Den högsta ersättningen utgår under storhelgerna (månadslönen/350). Beredskapsersättning betalas för lägst 8 timmar per beredskapspass eller för den längre tid som beredskapspasset pågår.

När tjänstemannen som har beredskap behöver inställa sig för arbete på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats, betalas övertidsersättning för minst tre timmar. Om arbetet pågår längre tid än tre timmar, betalas övertidsersättning för arbetad tid. Därutöver har tjänstemannen rätt till skälig ersättning för resekostnad i anslutning till inställelse.

När inställelse inte krävs utan arbetet under beredskapstjänsten kan utföras på distans, betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid, dock minst en timme om arbete utförts under beredskapspasset.

I en anmärkning till avtalet har parterna angett att i beredskapstjänstgöring ingår att ta emot telefonsamtal, felmeddelande el. dyl. När sådana kontakter föranleder åtgärder utöver att ta del av meddelande ska dessa åtgärder vad gäller ersättning betraktas som arbete.

För beredskapstjänst ska schema upprättas i så god tid som möjligt. I vissa fall kan lokal överenskommelse avseende viloreglerna i Arbetstidsavtalet krävas. När schema görs ska arbetsgivaren se till att den enskilde tjänstemannen inte belastas oskäligt av beredskapstjänstgöringen.

De centrala parterna är ense om att beredskapstjänstgöring har till syfte att arbete kan utföras under beredskapstjänstgöringen vid behov. Om fråga om nattarbetsöverenskommelse uppkommer lokalt och den inte kan lösas ska de centrala parterna tillkallas för gemensam konsultation.

4. Deltidspension

Bestämmelser om deltidspension infördes i Tjänstemannaavtalet år 2013.

Det nya Tjänstemannaavtalet TEKO – Unionen/Sveriges Ingenjörer innebär en höjning av premier för deltidspension med 0,2 procent till sammanlagt 1,0 procent från den 1 april 2017 och med 0,3 procent till sammanlagt 1,3 procent från den 1 april 2019.

D. Övrigt

Oorganiserade anställda

Avtalet gäller formellt endast för anställda organiserade i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer.

Lönesättningen för oorganiserade tjänstemän bör emellertid ske enligt samma principer som för övriga anställda.

Ledarna

På Ledarnas område är avsikten att träffa överenskommelse om allmänna villkor i enlighet med vad som gäller för Unionen och Sveriges Ingenjörer.

E. Informationsmöte

Vi kommer att genomföra ett informationsmöte rörande det nya Tjänstemannaavtalet TEKO – Unionen/Sveriges Ingenjörer den 27 april 2017 i enlighet med tidigare information. Mötet kommer äga rum på Quality Grand Hotel Borås, Hallbergsplatsen 3 i Borås klockan 13–15.

Ytterligare ett informationsmöte kommer att äga rum hos AB Bandindustri i Kumla den 25 april kl. 10-12.

Anmälan sker till maria.lindstrom@teko.se snarast, med uppgift om deltagares namn och e-postadress samt vilket tillfälle anmälan gäller.

Vi avser att vid dessa möten även redogöra för det nya Tekoavtalet IF Metall

Vi står självfallet till tjänst med ytterligare upplysningar och kommentarer och är beredda att diskutera den praktiska tillämpningen av Tjänstemannaavtalet. Om ni behöver råd och stöd, vänd er till ert regionkontor eller till TEKO, Sveriges Textil- och Modedeföretag i Stockholm.

Med vänlig hälsning

TEKO, Sveriges Textil- och Modedeföretag



Anders Weihe