

**Reviderad version**  
November 2020

# Arbetstidskonto

*Tjänstemän, byggnadsämnes- samt  
buteljglasindustrin*

**Industriarbetsgivarna**

**Unionen**

**Sveriges Ingenjörer**

**Ledarna**

## Arbetstidskonto för tjänstemän

I bilaga 4 till avtalet om allmänna anställningsvillkor anges att individuella arbetstidskonton inrättas för alla tjänstemän. De regler som finns i bilagan är översiktliga, se det tryckta avtalet. Vi har därför utarbetat tillämpningsregler för Arbetstidskonto. Dessa är gemensamma för de parter som anges nedan.

Syftet med Arbetstidskonto är att kunna

- **förkorta årsarbetstiden** – betald ledig tid
- **förkorta livsarbetstiden** – pensionspremie.

Avsättningen på arbetstidskontot kan även tas ut som kontant ersättning.

Arbetsgivaren gör en gång om året avsättning till varje tjänstemans arbetstidskonto. Tjänstemannen talar om för arbetsgivaren hur avsättningen ska disponeras, som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.

Det är möjligt att lokalt träffa överenskommelse om att tillämpa andra regler.

Vi har också tagit fram en blankett, sid 9, som kan användas då arbetsgivaren informerar tjänstemannen om avsättningens storlek och då tjänstemannen lämnar uppgift till arbetsgivaren om hur avsättningen ska disponeras.

Under avtalsåren 1998-2001, kunde de lokala parterna träffa avtal om avsättning i arbetstidsförkortning med ett totalt värde av 1,5 % (0,5% per avtalsår). Har sådana överenskommelser träffats gäller de fortfarande och ska tillämpas enligt detta regelverk utöver den avsättning på 2,6 % som har överenskommit 2016. Träffades inte överenskommelse om arbetstidsförkortning 1998-2001, skulle lönen höjas med 0,5 % respektive avtalsår (fr.o.m. den 1 april 1998).

Företag som tillämpat arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal (1-3 dagar) kan träffa lokal överenskommelse om att anpassa detta till det regelsystem som gäller för Arbetstidskonto.

Stockholm november 2020

Industriarbetsgivarna

Unionen  
Sveriges Ingenjörer  
Ledarna

## Aktuella tidpunkter

	Beräkningsperiod	
	Avtalsår (huvudregel)	Kalenderår (efter överenskommelse)
Avsättning till arbetstidskonto (2)	31 mars	31 december
Uppgift till tjänstemannen (3)	31 maj	28 februari
Tjänstemannens val (4)	30 juni	31 mars
Kontant ersättning (4.3)	31 juli	30 april
Inbetalning av pensionspremie (4.2)	31 juli	31 juli
Uttag av ledig tid senast (4.1)	31 mars	31 december
Avstämning av arbetstidskontot (4.1)	31 mars	31 december

**Anm.** Siffrorna inom parentes anger hänvisning till avsnitt i tillämpningsreglerna.

## Tillämpningsregler för Arbetstidskonto

Tillämpningsreglerna avser överenskommelsen om Arbetstidskonto mellan Industriarbetsgivarna – Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

Dessa regler tillämpas om inte överenskommelse träffas om andra regler mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart.

Om någon avvikelse inte aktualiseras, krävs ingen lokal överenskommelse om arbetstidskonto.

### *Anmärkning*

*Om lokal tjänstemannapart (klubb eller kontaktombud) saknas vid företaget träffas överenskommelse med enskild tjänsteman som vid behov kan kontakta sin fackliga organisation.*

## 1 Individuella arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla tjänstemän som omfattas av avtalet om allmänna anställningsvillkor 1 november 2020 – 31 mars 2023.

## 2 Avsättning, underlag m m

Avsättningen till arbetstidskonto kan beräknas, efter lokal överenskommelse, per kalenderår.

Praktiska och administrativa skäl kan göra det motiverat att tillämpa kalenderår som beräkningsperiod i stället för avtalsår. Avsättning sker då den 31 december respektive år.

Avsättningarna utgör 2,6 procent av löneunderlaget för 2020, 2021 respektive 2022.

(För åren 1998-2001 se sid 1).

Träffas inte lokal överenskommelse sker avsättning den 31 mars respektive år.

I löneunderlaget **ingår** vad som respektive år utbetalats för arbete på, för tjänstemannen, ordinarie arbetstid, i form av:

- månadslön inklusive rörliga lönedelar
- ersättning för förskjuten arbetstid
- lön vid permission
- sjuklön (2:a t o m 14:e kalenderdagen)
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. FML
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. UVA

I beräkningsunderlaget **ingår inte:**

- sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen
- övertidsersättning
- inställelseersättning
- särskilt tillägg vid övertidsarbete under veckoslut
- beredskapsersättning och jourtidsersättning
- restidsersättning
- semesterlön och semesterersättning
- föräldralön
- förslagsersättning
- traktamenten och kostnadsersättningar
- engångsbelopp i form av tantiem, gratifikation eller årsbonus som inte har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- avsättningen till arbetstidskonto

### 3 Uppgift till tjänstemannen

Arbetsgivaren ska före maj månads utgång (alt februari året efter vid tillämpning av kalenderår) respektive avsättningsår lämna uppgift till tjänstemannen om storleken på det belopp samt antalet dagar som avsättningen omfattar.

### 4 Val av alternativ

Avsättningen (tid/pengar) till arbetstidskontot kan uttas som **betald ledig tid** (förkortad årsarbetstid), som **pensionspremie** (förkortad livsarbetstid) eller som **kontant ersättning** (engångsbelopp).

Observera att 0,6 % alltid ska vara antingen pensionspremie eller kontant ersättning.

För övriga avsättningar har tjänstemannen rätt att välja ett av de tre alternativen.

Tjänstemannen ska under juni månad (alt mars vid tillämpning av kalenderår) underrätta arbetsgivaren om hur avsättningen ska utnyttjas.

## 4.1 Betald ledig tid

### Förhållandet avsättning – betald ledig tid

Väljer tjänstemannen betald ledig tid, ges ledighet enligt följande:

#### A Beräkningsperiod: avtalsår

Löneunderlag	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/4 2020 – 31/3 2021	2,0	1/4 2021 – 31/3 2022	4
1/4 2021 – 31/3 2022	2,0	1/4 2022 - 31/3 2023	4
1/4 2022 – 31/3 2023	2,0	1/4 2023 – 31/3 2024	4

Observera att den sammanlagda avsättningen är 2,6 % varav 0,6 % enbart kan disponeras som pensionspremie eller kontant ersättning.

#### B Beräkningsperiod: kalenderår

Löneunderlag	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/1 – 31/12 2020	2,0	1/1 – 31/12 2021	4
1/1 – 31/12 2021	2,0	1/1 – 31/12 2022	4
1/1 – 31/12 2022	2,0	1/1 – 31/12 2023	4

Observera att den sammanlagda avsättningen är 2,6 % varav 0,6 % enbart kan disponeras som pensionspremie eller kontant ersättning.

Har anställningen varat under endast del av året före uttagsåret eller vid omfattande obetald ledighet, ska den betalda ledigheten reduceras i motsvarande grad. För deltidsanställd ska tiden beräknas i proportion till heltidsanställning.

Under ledigheten erhåller tjänstemannen oförändrad lön, d v s den lön och de ersättningar som skulle ha utgetts om arbete hade utförts på ordinarie arbetstid.

#### Anmärkning

Som alternativ till ovanstående kan lokal överenskommelse träffas om att följande ska tillämpas för respektive år. Den lediga tiden, det år då uttaget görs, utgör följande:

- 2,0 procent av den enskilde tjänstemannens faktiskt arbetade timmar under ordinarie arbetstid samt av arbetsgivaren betalda lediga timmar, utom semester, under tiden
  - 1/4 2020 – 31/3 2021 (alt kalenderåret 2020).
  - 1/4 2012 – 31/3 2022 (alt kalenderåret 2021).
  - 1/4 2022 – 31/3 2023 (alt kalenderåret 2022).

Ledigheten tas ut under tiden

- 1/4 2021 – 31/3 2022 (alt kalenderåret 2021).
- 1/4 2022 - 31/3 2023 (alt kalenderåret 2022).
- 1/4 2023 – 31/3 2024 (alt kalenderåret 2023).

## Förläggning av betald ledig tid

Förläggning av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Därvid ska såväl verksamhetens krav som tjänstemannens önskemål beaktas.

Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett år till ett annat. Ledighet som inte uttagits förfaller och ersätts genom kontant betalning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin § 10 mom 3:1, dvs aktuell månadslön (uppräknad till heltidslön) dividerad med 175.

*Tjänstemannen har dock rätt att, efter överenskommelse, spara eventuell överskjutande tid som kan uppstå genom att ledigheten tas i form av hela lediga dagar/skift/arbetspass. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till ytterligare en dag/skift/arbetspass.*

### **Anmärkning**

*Ovanstående stycke är tillämpligt enbart om den alternativa modellen för beräkning av betald ledig tid används.*

## 4.2 Pensionspremie

(0,6 % ska alltid avse pensionspremie eller kontant ersättning.) Tjänsteman som väljer att disponera avsättningen på arbetstidskontot som pensionspremie får möjlighet att

- få högre pension eller
- gå i pension tidigare

Överenskommelse om pensionspremiealternativet finns på sid 10.

Om tjänstemannen väljer att avsättningen ska användas till pensionspremie gäller följande:

Anmälan av livsarbetsvidspremier görs en gång per år och ska göras på en mall på Collectums hemsida, [www.collectum.se](http://www.collectum.se). Klicka på *Företag*, därefter *Så administrerar du* och välj sedan *Livsarbetsvidspremier* i rullisten Om ändringar ni kan göra för era anställda.

Så här skickas den ifyllda mallen till Collectum:

- Har företaget internetkontoret skickas mallen som excelfil via Skicka ärenden till Collectum under tjänsten Anställda. Välj alternativet "LP-premier". Mallen behöver inte undertecknas när den skickas via internetkontoret, e-legitimationen gäller som signatur.
- Har företaget inte internetkontoret skrivs den ifyllda mallen ut och skickas underskriven till Collectum via post på adressen Collectum, Kompletterande premier, 103 76 Stockholm.

Anmäl gärna företaget till internetkontoret så går hanteringen snabbare.

Redovisning och inbetalning av de avsatta medlen ska ske senast under juli månad.

**Anmärkningar:**

- 1 *Ytterligare bestämmelser rörande reglerna för pensionspremie framgår av administrationsavtal på sid 11.*
- 2 *De lokala parterna kan överenskomma om att utse särskild förvaltare för avsättningen till pensionspremie. Administrationsavtalet gäller inte i sådant fall.*
- 3 *Collectum AB skickar faktura när företaget sänder in uppgifter om personnummer, namn och belopp. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter den månad då fakturan utställts. Se § 3 i administrationsavtalet, sid 11.*

### **4.3 Kontant ersättning**

(0,6 % ska alltid avse pensionspremie eller kontant ersättning.) Till tjänsteman som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska avsättningen utbetalas under juli månad (alt april månad vid tillämpning av kalenderår).

Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.

Till tjänstemän som slutar sin anställning utbetalas avsättningen kontant senast en månad efter det att anställningen upphört. Avsättningen kan efter anmälan från tjänstemannen senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie.



**ARBETSTIDSKONTO**

.....  
Tjänstemannens namn

På Ditt arbetstidskonto har vi gjort följande avsättningar:

**Tid:** ..... dagar (alt. .... timmar) som ska tas ut senast den ..... efter överenskommelse med Din närmaste chef.

**Pengar:** ..... kronor som kan disponeras som pensionspremie eller som kontant ersättning. (0,6 % ska alltid avse pensionspremie eller kontant ersättning.)

Enligt avtal ska Du senast den ..... meddela arbetsgivaren hur Du vill disponera avsättningen på Ditt arbetstidskonto..

..... den .....

.....  
För företaget

(Nedanstående talong avskiljes och insändes så att den är arbetsgivaren tillhanda senast .....)

-----  
**Jag vill utnyttja avsättningen på arbetstidskontot**

- som betald ledig tid
- som pensionspremie
- som kontant ersättning

..... den .....

.....  
Tjänstemannens underskrift

## ÖVERENSKOMMELSE

angående pensionspremiealternativet vid tillämpning av reglerna om livsarbetstid

### § 1 Bestämmelser för pensionspremie

För pensionspremier enligt denna överenskommelse (LP-premie) gäller samma villkor som för kompletterande ålderspension-ITPK alternativt ITP avd. 1 enligt avtal om ITP mellan SAF och PTK. Det innebär att tjänsteman ska välja förvaltare och eventuellt återbetalningsskydd för sin LP-premie.

För LP-premien gäller inledningsvis det val av förvaltare och återbetalningsskydd som gjorts för ITPK alternativt ITP avd. 1.

Tjänsteman som är yngre än 25 år och tjänsteman som inte valt förvaltare ska välja förvaltare och eventuellt återbetalningsskydd för sin LP-premie.

För tjänsteman som är 25 år eller äldre och som inte valt förvaltare tillämpas vid varje tidpunkt gällande ickevalsalternativ enligt ITP-planen.

Om tjänstemannen som inte uppnått 25 års ålder, trots påminnelse, inte gör något val av förvaltare återbetalas LP-premien till arbetsgivaren varefter tjänstemannen erhåller beloppet kontant.

### § 2 Uttag av pension

För uttag av pension enligt denna överenskommelse gäller de villkor som vid varje tidpunkt gäller för ITPK respektive ITP avd. 1, dock med följande tillägg.

Pensionen kan på begäran av tjänstemannen även uttas under pågående anställning, dock tidigast från 55 års ålder.

### § 3 Värdebesked

Den pensionsförvaltare som valts är skyldig att utfärda värdebesked till tjänstemannen med uppgift om pensionskapitalets värde enligt denna överenskommelse varje år i enlighet med Finansinspektionens regler.

### § 4 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller from den 8 mars 2002 och tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Stockholm 2002-03-08  
Byggnadsämnesförbundet

Unionen  
Sveriges Ingenjörer  
Ledarna

Överenskommelsen har anpassats till gällande ITP-regler och respektive förbundsnamn.

*Anm: Sedan 2017-01-01 ingår Byggnadsämnesförbundet i Industriarbetsgivarna, som med anledning av detta är part i avtalet.*

## ADMINISTRATIONSAVTAL

Avtal mellan ALMEGA, Industri och Kemiförbundet (numera Industri- och Kemigruppen), Livsmedelsföretagen (*Li*) samt Byggnadsämnesförbundet (BÄF) å ena sidan och Förenade Liv Kollektivavtalsförsäkring AB (FLKAB) eller den som träder i FLKABs ställe om uppdrag att administrera Livsarbetstidspremier, LP-premier, för pensionsavsättningar å andra sidan. Avtalet gäller förbundens samtliga medlemsföretag med undantag av det som följer av § 1.

LP-premie utges av respektive arbetsgivare i enlighet med överenskommelse mellan respektive Industri och Kemiförbundet/Li/BÄF och respektive Sif/CF/Ledarna.

### § 1

FLKAB åtar sig att fullgöra de arbetsuppgifter som erfordras för att administrera LP-premier för anställda i företag som omfattas av denna överenskommelse. Företag som träffat lokal överenskommelse om annan lösning omfattas ej av denna överenskommelse.

### § 2

Uppdraget att administrera LP-premier enligt § 1 innebär att FLKAB ska;

- a) överföra individens LP-premie till det alternativ som valts för ITPK
- b) om a) inte går att genomföra förse individen med information om valmöjligheterna för sin LP-premie samt valblankett för LP-premien
- c) registrera insända LP-premieval, samt meddela vald försäkringsgivare
- d) om individen, trots två påminnelser inom en sexmånadersperiod inte gör ett val återbetala premien till arbetsgivaren
- e) utföra försäkringsförmedling innefattande beräkning, fakturering, uppbörd samt betalningsförmedling av LP-premier
- f) inhämta erforderliga uppgifter för att kunna utföra nämnd försäkringsförmedling

### § 3

Arbetsgivaren betalar LP-premier till FLKAB mot faktura. Fakturan förfaller till betalning den 15:e i månaden efter fakturan utställts. Om den 15:e infaller en helgdag förfaller fakturan till betalning närmast påföljande vardag. Betalas fakturan efter detta datum så kommer FLKAB att debitera arbetsgivaren dröjsmålsränta enligt räntelagen. Betalas inte fakturan trots två påminnelser så kommer fördelade LP-premier att återkallas från försäkringsgivarna samt att FLKAB kommer att debitera arbetsgivaren en administrationsavgift om för närvarande 1.000 SEK.

### § 4

Rapportering till FLKAB ska vara i format enligt bilaga 1.

### § 5

FLKABs administrationsavgift framgår av bilaga 2.

## § 6

Om premie inte kan fördelas för en anställd på grund av att ITPK-valet inte kan överföras alternativt att den anställde saknar val kommer FLKAB att innehålla premien tills ett godkänt val inkommit. Vid fördelning till den av den anställde utsedde försäkringsgivaren fördelas den ursprungliga premien utan räntetillägg.

## § 7

Premie som av någon anledning skall återbetalas till arbetsgivaren återbetalas utan räntetillägg.

## § 8

Uppgifter om företag och anställda som FLKAB utnyttjar för att fullgöra uppdraget och som grundas på insamlat material får inte användas för annat än i detta avtal angivet ändamål.

## § 9

Detta avtal gäller tills vidare med ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om en enskild arbetsgivare ej erlagt premie för fördelade premier vid uppsägningstillfället kommer dessa premier att återhämtas från försäkringsgivarna. Om premie för anställd inte kunnat fördelas vid avtalets utlöpningspunkt kommer denna att återbetalas till arbetsgivaren.

## § 10

Regler för uttag av pension framgår av avtal mellan respektive Industri och Kemiförbundet/Li/BÄF och respektive Sif/CF/Ledarna.

## § 11

Tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal ska slutligen avgöras genom skiljedom enligt vid tvistens uppkomst gällande svensk lag om skiljemän.

## § 12

Detta avtal är upprättat och undertecknat i fyra exemplar varav parterna tagit varsitt.

Stockholm den 12 mars 2002

FÖRENADE LIV KOLLEKTIV-  
AVTALSFÖRSÄKRING AB

ALMEGA INDUSTRI OCH  
KEMIFÖRBUNDET

Carl Julin / Jan Collberg

Kerstin Brodowsky

BYGGNADSÄMNESFÖRBUNDET

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Gunnar Göthberg

Sven-Ingvar Larsson

*Anm. Avtalet överläts till Collectum AB 2003-01-01. ALMEGA Industri och Kemiförbundet numera Industri- och KemiGruppen. Sedan 2017-01-01 ingår Byggnadsämnesförbundet i Industriarbetsgivarna, som med anledning av detta är part i avtalet. Sif numera UNIONEN och CF numera Sveriges Ingenjörer.*

**Bilaga 1 Administrationsavgift LP-premier**

Collectums administrationsavgift är 1 % av förmedlad premie.  
Denna administrationsavgift gäller för 2004 och tills vidare.