

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter Byggföretagen
 Ledarna
 Sveriges Ingenjörer
 Unionen

Plats Stockholm den 22 oktober 2021

Ärende Tillsvidareaval om korttidsarbete på tjänstemannaavtalets område

§ 1 Under 2020–2021 har systemet med korttidsarbete med statligt stöd använts på svensk arbetsmarknad och parterna har träffat centrala kollektivavtal om korttidsarbete samt ett antal tilläggsöverenskommelser därtill. Under Coronapandemin har systemet med korttidsarbete varit förstärkt och haft särskilda villkor med tillfälliga regler. Dessa tillfälliga regler upphör att gälla den 30 september 2021 men det permanenta systemet för korttidsarbete kommer finnas kvar för att användas vid synnerligen djupa lågkonjunkturer men också för enskilda företag som drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som ej varit förutsägbara och orsakats av något förhållande utanför företagets kontroll.

§ 2 Parterna konstaterar att det även framledes föreligger ett långsiktigt behov av ett permanent system för korttidsarbete och därför nödvändigt att parterna ingår ett centralt tillsvidareavtal om korttidsarbete.

§ 3 **Mot bakgrund av ovanstående är parterna denna dag överens om ett avtal om korttidsarbete med den lydelse som följer av bilaga 1.**

§ 4 Avtal om korttidsarbete med statligt stöd påverkar inte rättsläget vad gäller andra kollektivavtal mellan parterna avseende tillåtligheten av att genom individuella, lokala eller centrala överenskommelser sänka löner eller andra ersättningar.



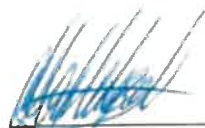
§ 5 Frågor om vad som gäller i fråga om avtalsförsäkringar och avtalspensioner regleras i de kollektivavtal som gäller i dessa frågor.

§ 6 På företag där tjänstemän avlönas med provisionslön bör de lokala parterna komma överens om hur provisionslönen ska anpassas till den procentuella arbetsbefrielsen och löneminskningen som följer av överenskommet korttidsarbete.

§ 7 Mellan parterna träffat avtal om korttidsarbete med statligt stöd reglerar korttidsarbete i enlighet med lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Med lag om stöd vid korttidsarbete avses även sådana bestämmelser som är intagna i ikraftträdande- eller övergångsbestämmelser till aktuell lag eller i särskild lag om tillämpning av lag om stöd vid korttidsarbete.

Skulle lagstiftning eller annan författning ändras på så sätt att det väsentligt påverkar mellan parterna träffat avtal om korttidsarbete är parterna överens om att ta upp förhandlingar i syfte att genomföra anpassningar till sådana förändringar.

för Byggföretagen



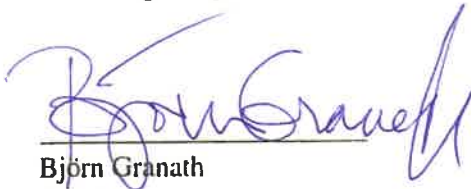
Mats Åkerlind
förhandlingschef, vice-vd

för Ledarna



Irena Franzén
avtals- och branschansvarig

för Sveriges Ingenjörer



Björn Granath
Avtalsansvarig

för Unionen



Anna-Lena Glaad
Avtalsansvarig

Förbundsavtal om korttidsarbete med statligt stöd

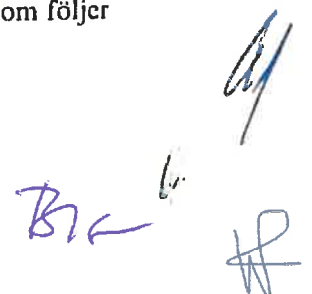
- § 1 Detta avtal avser korttidsarbete i enlighet med lagen om stöd vid korttidsarbete.
- § 2 Detta avtal utgör ett sådant centralt kollektivavtal om korttidsarbete som avses i lagen om stöd vid korttidsarbete.
- § 3 Lokala parter kan med stöd av detta avtal träffa lokalt kollektivavtal ("lokal överenskommelse") om korttidsarbete enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.
- § 4 Genom lokal överenskommelse om korttidsarbete kan korttidsarbete införas i tre olika steg. Under korttidsarbete ska arbetsbefrielse gälla med 20, 40 eller 60 procent av för tjänstemannen gällande arbetstidsmått. För tjänsteman vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad bör bedömningen göras i förhållande till arbetsmängden.

Löner och andra ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete ska sänkas i de steg och med de procentsatser som följer av lagen om stöd vid korttidsarbete. Lokala parter kan inte överenskomma om andra nivåer än vad som framgår av lagen.

Anmärkning

Träffandet av lokala överenskommelser om korttidsarbete utgör inte hinder mot sådana lönehöjningar som följer av centrala löneavtal och på avtalsområdet gällande löneprinciper. Tjänstemän som omfattas av samma mått av arbetsbefrielse ska dock vidkännas samma procentuella sänkning av lön och andra ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete. Det innebär bl.a. att lön såväl över som under den beloppsgräns som gäller för beräkning av stödet till arbetsgivaren enligt lag om stöd vid korttidsarbete (f.n. 44 000 kr) samt eventuella löneökningar under period av korttidsarbete, såsom lönehöjning vid ordinarie lönerevision eller lönehöjning till följd av befordran, blir föremål för den procentuella sänkning som följer av det överenskomna måttet av arbetsbefrielse. Den procentuella sänkningen av lön och andra ersättningar sker alltså på all lön och alla ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete. Sänkning sker med de procentsatser som framgår av lag om stöd vid korttidsarbete.

Lokala parter kan inte komma överens om någon annan nivå av arbetsbefrielse och löneminskning än vad som följer av lag om korttidsarbete. Det innebär att korttidsarbete kan införas i tre steg om 20, 40 och 60 procent arbetsbefrielse respektive 12, 16 och 20 procent löneminskning. Om lag om korttidsarbete ändras så att löneminskningen i varje steg av arbetsbefrielse ska ske med någon annan procentsats än nu gällande äger lokala parter träffa överenskommelse som följer vad som anges i lagen.



§ 5 De lokala parterna överenskommer om vilka tjänstemän som ska omfattas av korttidsarbete, under vilken period korttidsarbete ska pågå och hur korttidsarbetet ska förläggas. En bedömning av möjlighet att gå ned i arbetsmängd ska alltid göras. Gruppen tjänstemän vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad ska då särskilt beaktas. De lokala parterna har stor frihet vid förläggningen men ska beakta att de procentsatser för korttidsarbete som anges i § 4 ovan sammantaget uppfylls under den tid som det lokala avtalet gäller.

Av den lokala överenskommelsen ska framgå att och hur korttidsarbetet snabbt kan avvecklas eller förändras vid ändrade förutsättningar. Om inte annat överenskommit ska en överenskommelse om korttidsarbete upphöra efter sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid. Parter kan inte överenskomma om en längre uppsägningstid än en månad.

Anmärkning

Av den lokala överenskommelsen ska framgå vilka tjänstemän som omfattas av korttidsarbete, med angivande av personer eller organisatoriska enheter eller funktion. Korttidsarbetet ska bestämmas till en viss period med angivande av vilket steg av korttidsarbete som de lokala parterna kommit överens om.

Som framgår av § 5 behöver korttidsarbete inte förläggas på samma sätt från dag till dag, vecka till vecka eller månad till månad utan kan fritt variera under hela perioden så länge som korttidsarbetet sett över hela perioden för den lokala överenskommelsen summerar till procentsatsen i det steg för korttidsarbete som parterna kommit överens om.

Vad gäller gruppen tjänstemän vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad ska de lokala parterna i samband med införande av korttidsarbete särskilt diskutera hur arbetsmängden i praktiken kan minskas samt, om sådana tjänstemän ska omfattas av överenskommelse om korttidsarbete, hur uppföljning i frågan kan ske.

§ 6 Oavsett hur de lokala parterna förlagt korttidsarbetet i de tre steg som anges i § 4 ska utbetalning av lön och andra ersättningar ske som om korttidsarbetet fördelats jämnt per relevant löneperiod.

§ 7 Under den tid som korttidsarbete pågår kan kompetensinsatser anordnas för de tjänstemän som omfattas av korttidsarbete. De lokala parterna ska eftersträva överenskommelse om kompetensinsatser.

Om lokal överenskommelse träffas om kompetensinsatser under korttidsarbete är tjänstemannen som omfattas av korttidsarbete skyldig att delta i kompetensinsatserna även för tid då tjänstemannen annars är arbetsbefriad. Om överenskommelse inte kan uppnås och arbetsgivaren ändå anordnar kompetensinsatser är deltagande frivilligt till den del kompetensinsatserna sker under tid då tjänstemannen annars skulle vara arbetsbefriad.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'BIG' and a stylized signature.

Oavsett om deltagande i kompetensinsatserna är obligatoriskt eller sker frivilligt är tid för sådana kompetensinsatser inte att anse som arbetad tid och de lokala parterna får således inte i samband med överenskommelse om kompetensinsatser bestämma högre ersättningsnivåer än som framgår av lagen om stöd vid korttidsarbete.

Anmärkning

Arbetsgivaren kan erhålla ersättning från staten för kostnader för kompetensinsatser för de tjänstemän som omfattas av korttidsarbete och som genomförs under den arbetsbefriade tiden. En förutsättning för sådan ersättning är att de närmare förutsättningarna för insatserna regleras i en lokal överenskommelse.

En kompetensinsats som kan berättiga till sådan ersättning är enligt lag om stöd vid korttidsarbete en insats som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare.

- § 8 En tjänsteman som sagts upp på grund av arbetsbrist kan inte omfattas av korttidsarbete. Om en tjänsteman som omfattats av korttidsarbete väljer att säga upp sig själv under pågående korttidsarbete, ska korttidsarbetet omedelbart upphöra avseende denne¹. De regler som gäller för den ordinarie anställningen ska under uppsägningstiden tillämpas beträffande arbetsskyldighet, lön och andra ersättningar.

Anmärkning

Enligt bestämmelsen kan tjänsteman som är uppsagd på grund av arbetsbrist inte omfattas av korttidsarbete. Huruvida uppsägningen sker innan korttidsarbete har införts eller under pågående korttidsarbete saknar därvid relevans. Det föreligger inget hinder att tillämpa korttidsarbete på tjänsteman som omfattas av varsel men som inte blivit uppsagd.

För det fall det av lag framgår att statligt stöd kan utgå även under uppsägningstid ankommer det på parterna att avgöra om detta ska ske på avtalsområdet och att i så fall utforma de avtal som är nödvändiga för sådan tillämpning.

- § 9 Semester och semesterintjänande ska inte påverkas av perioder av korttidsarbete.
- § 10 Förhandlingar om lokala överenskommelser om korttidsarbete följer parternas gängse förhandlingsordningar.
- § 11 Denna överenskommelse gäller tillsvidare med tolv månaders uppsägningstid.


¹ Det gäller inte i fall då skälet för den egna uppsägningen är att arbetsgivaren inlett förfarande för att avskeda eller säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl.



Skulle lagstiftning eller annan författning ändras på så sätt att det väsentligt påverkar detta avtal är parterna överens om att ta upp förhandlingar i syfte att genomföra anpassningar till sådana förändringar.

Stockholm den 22 oktober 2021

för Byggföretagen



Mats Åkerind
förhandlingschef, vice- vd

för Ledarna



Irena Franzén
avtals- och branschansvarig

för Sveriges Ingenjörer



Björn Granath
Avtalsansvarig

för Unionen



Anna-Lena Glad
Avtalsansvarig