



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

– en kort sammanfattning av det nya avtalet till arbetsgivare med hängavtal på avtalsområdet

Avtalsområde: **Fremia – Kollektivavtal för tjänstemän inom Civilsamhället**

Avtalet gäller 2023-05-01 – 2025-04-30

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för din bransch som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2025-04-30.

Lön

På avtalsområdet finns ett s.k. pottavtal med individgaranti. Inga förändringar har gjorts i löneavtalets konstruktion.

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän med: (om lokal överenskommelse om annat inte träffas.)

- 3,9 % per den 1 maj 2023
- 3,1 % per den 1 maj 2024

Under 2023 garanteras varje tjänsteman en löneökning om minst 250 kronor i månaden per den 1 maj 2023, och 220 kr i månaden per 1 maj 2024

För deltidsanställd ska beloppet nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen den 1 maj 2023 ska lönen uppgå till:

- lägst 19 771 kr per månad om tjänstemannen den 30 april 2023 har fyllt 20 år
- lägst 22 989 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2023 fyller lägst 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 maj 2024 ska lönen uppgå till

- lägst 20 384 kr per månad om tjänstemannen den 30 april 2024 har fyllt 20 år
- lägst 23 702 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2024 fyller lägst 24 år.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utom den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med ”lön” avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt KTP-/ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

Nivån på lägerersättningen kvarstår år 2023 på 607 kr, men nivån höjs till 626 kronor från och med den 1 maj 2024.

För tjänstemän helt avlönad med provision höjs det garanterat provisionsbelopp med 250 kronor 1 maj 2023 respektive 220 kronor 1 maj 2024.

Deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för **deltidspension**. Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP/KTP-planen på ytterligare 0,2 procent den 1 april 2023 och 0,2 procent den 1 april 2024. till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,6 procent vid avtalsperiodens utgång.

När IDEA gick ihop med KFO 1 januari 2021 blev konsekvensen att deltidspensionen avsätts 1 april medan lönerevisionen sker 1 maj.

Arbetsgrupper

Parterna kommer att följa utvecklingen i arbetsgrupperna, inom Fremia Tjänstemän inom näringslivet, för att eventuellt implementera resultatet på detta område.

- Handledning om flexibelt arbetsliv
- Handledning om distansarbete
- Framtagande av riktlinjer för fackliga förtroendevalda
- Framtagande av riktlinjer för företagshälsovård (Arbetsmiljökommitté)

AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Fremia – Kollektivavtal för tjänstemän inom civilsamhället**

Ny förhandlingsordning för rättstvister på Fremias avtalsområden från 1 mars 2023

Bakgrund

PTK valde att under hösten 2022 säga upp tidigare huvudavtal med KFO (Fremia). Det tidigare huvudavtalet var från 1997 och innehöll bland annat en förhandlingsordning.

PTK och Fremia träffade under 2022 ett nytt Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Nu har även en överenskommelse om ny förhandlingsordning för rättstvister träffats.

PTK är ett förhandlings- och samverkansråd som arbetar på uppdrag av 25 olika medlemsförbund, där Unionen är det största förbundet som ingår.

Ny förhandlingsordning för rättstvister

Den nya förhandlingsordningen innehåller regler om handläggning av rättstvister. Förhandlingsordningen gäller för Unionen och Fremia på avtalsområden där parterna är eller brukar vara bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor.

Den nya förhandlingsordningen träder i kraft den 1 mars 2023. Då upphör också huvudavtalet från 1997 i sin helhet. Detta innebär att den nya förhandlingsordningen gäller för förhandling om rättstvist som begärts den 1 mars 2023 eller senare. För förhandlingar som begärts tidigare gäller tidigare förhandlingsordning.

Unionen och Fremia är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare och arbetsgivarorganisation som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen (enskild tjänsteman har dock möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen).

Om det i kollektivavtal finns en annan förhandlingsordning som innehåller avvikelse från denna förhandlingsordning så gäller den. På avtalsområde *Fremia - Hotell och restaurangtjänstemän* tillämpas t.ex. den förhandlingsordning som finns i allmänna villkorsavtalet mellan Visita och Unionen.

Den nya förhandlingsordningen för rättstvister påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Några viktiga förändringar jämfört med den tidigare förhandlingsordningen

Nedan anges några viktiga förändringar i förhållande till den tidigare förhandlingsordningen. För att läsa den nya förhandlingsordningen i dess helhet, se bilaga.

Begäran om central förhandling ska ske inom två veckor vid tvisteförhandling om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att tidsbegränsad anställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare. För övriga rättstvister gäller att central förhandling ska begäras inom två månader.

Enligt förhandlingsordningen ska, gällande rättsvist om skadestånd eller annan fullgörelse, talan väckas inom fyra månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad. Detta till skillnad från den tidigare förhandlingsordningen där talan skulle väckas inom 3 månader från avslutad central förhandling.

I den nya förhandlingsordningen har den enskilde tjänstemannen en möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordningen eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Med vänlig hälsning

Enheten för avtal och politik

Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Molly Aulin och Lukas Ringqvist
Avtalsansvariga ombudsmän