



## AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

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

Avtalsområde: **Serviceföretagen**

**Avtalet gäller 2023-04-01 – 2025-03-31**

**Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för din bransch som kommer att gälla under 24 månader fram till och med 2025-03-31.**

### Lön

Redan vid avtalsförhandlingarna 2020 ersattes dåvarande löneavtalen B (den med individgaranti definierad i kronor) och C (den med utvecklad löneprocess) med ett nytt löneavtal. I det nya löneavtalet återfinns både den utvecklade löneprocessen och den förenklade löneprocessen i ett och samma löneavtal. Löneavtalet är sedan dess ett så kallad processlöneavtal med pott.

Löneavtalet tar fasta på att det vid utvecklad löneprocess genomförs en lokal löneprocess på ett sätt som ger den lokala klubben och individen inflyttande över lönesättningen. I det fall det finns individer med ogynnsam löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa genom en åtgärdsplan.

I den förenklade löneprocessen utges individgaranti samt att utvecklings- och lönesamtalen ersätts med dialog.

Det är upp till arbetsgivaren att välja vilken process som ska tillämpas på företaget, men valet ska vara känt i god tid före den aktuella lönerevisionen.

För att förtydliga löneprocessen har parterna i årets avtalsförhandlingar kommit överens om att ändra paragrafordningen i löneavtalet samt visualisera löneprocesser genom processhjul. Processhjulen återspeglar löneprocessens olika skede så väl vid utvecklad som förenklad löneprocess, med eller utan lokal facklig närvaro på arbetsplatsen. Syftet med förändringarna är att underlätta tillämpning av löneprocessen utifrån olika lokala förutsättningar.

## Löneökningar

Om lokala parterna inte blir överens om annat ska minsta löneutrymme för Unionens medlemmar vara:

- 4,1 procent per 2023-04-01
- 3,1 procent per 2024-04-01

## Lägsta löneökning och individgaranti

### Individgaranti vid förenklad löneprocess

- Minsta löneökningen vid lönerrevisionen 2023, 395kr
- Minsta löneökningen vid lönerrevisionen 2024, 310kr

### Lägsta löneökning vid utvecklad löneprocess

- De medarbetare som får låg eller ingen lönehöjning alls har rätt till en åtgärdsgaranti. Det ska då tas fram en individuell åtgärdsplan som tar fasta på att komma tillrätta med vad som orsakat den dåliga löneutvecklingen. Exempelvis kan den innebära utbildning, uppföljningar och annat stöd för individen

## Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 20 år uppgå till lägst:

- 20 856 kronor fr.o.m. 2023-04-01
- 21 503 kronor fr.o.m. 2024-04-01

## Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för **flexpension**. Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,2 procent för 2024 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,3 procent vid avtalsperiodens utgång.

# AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Serviceföretagen**

## Nyheter i avtalen från 1 januari 2023

Från 1 januari 2023 gäller vissa ändringar i ITP-planen, bland annat:

### ITP-planen, avdelning 1

- Gäller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Arbetsgivaren betalar månatligen en avgift till ålderspensionen t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Pensionen betalas ut fr.o.m. med den månad under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år) eller annan tidpunkt som den anställde begär.
- Familjeskyddsförsäkringen upphör att gälla vid utgången av den månad före under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Enligt ITP 1 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år). Vid fortsatt anställning därefter föreligger rätt till sjukpension under sjukpenningtid t.o.m. 180:e sjukdagen.
- Lönedelar över 30 inkomstbasbelopp/12 viss månad är inte pensionsgrundande (2023 går gränsen vid 185 750 kr)

### ITP-planen, avdelning 2

- Enligt ITP 2 utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år (tidigare 65 år).

### Flexpension

Unionen och Almega har träffat avtal om att anpassa överenskommelsen om Flexpension i Tjänsteföretag till dessa förändringar. Det innebär att från och med 1 januari 2023 så betalas flexpensionspremier t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen fyller 66 år, för de tjänstemän som omfattas av ITP 1. Det innebär också att sådana premier inte utbetalas för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12. Parterna har också enats om att åldern för när en tjänsteman som omfattas av ITP 1 har en förstärkt möjlighet att gå ner i arbetstid, höjs från 62 till 63 års ålder.

I samband med förändringarna ovan har även överenskommelse träffats om att för det fall det finns tjänstemän som har en annan pensionslösning än ITP och därmed inte har något pågående intjänande till ITP 1 eller ITPK, ska arbetsgivaren träffa överenskommelse med individen eller den lokala fackliga organisationen om hur avsättning till flexpension ska hanteras.

## Allmänna anställningsvillkor och lön

I avtalet om allmänna anställningsvillkor finns vissa bestämmelser som hänvisar till den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen. Sådana bestämmelser är:

I § 4.2 *"villkor för tidsbegränsade anställningar"* regleras de tidsbegränsade anställningsformer som är tillämpliga på avtalsområdet. Bland annat finns regleringar om avtalad visstid, vikariat och även andra typer av visstidsanställningar som gäller särskilda kategorier av tjänstemän. En form av visstidsanställning kan tillämpas på tjänstemän *"som uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (f.n. 65 år)"*.

Samma hänvisning till ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (f.n. 65 år) återfinns i anmärkningen till § 4.3 *"Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid"*. Detta innebär enligt Unionens uppfattning att omvandlingsregeln för tjänstemän som omfattas av ITP 1 och som är anställda i vikariat eller avtalad visstid upphör att gälla först vid 66 års ålder.

När dessa regleringar infördes gällde ITP-planen fram till 65 års ålder för både de som tillhör ITP 1 och de som tillhör ITP 2. Efter den förändring i ITP-planen som trädde i kraft den 1 januari 2023 ska det enligt Unionens uppfattning tolkas som att det, för den som omfattas av ITP 1, är efter 66 års ålder som sådan visstidsanställning kan användas.

Bestämmelsen i 14.6 om att *"För tjänsteman som anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för anställningen enligt ITP-planen gäller ömsesidig uppsägningstid om en månad"* ska alltså tolkas som att det gäller fr.o.m. den månad man fyller 66 år från 1 januari 2023 för de som omfattas av ITP 1. För de som omfattas av ITP 2 gäller, liksom tidigare, 65 år.

Det finns även en självreglerande anmärkning till § 14.6 om att *"Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsålder enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen om huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller nyttja sin rätt enligt LAS att kvarstå i anställningen"*. Vid införande av denna reglering utgjorde fyllda 65 år pensionsålder enligt ITP-plan. Unionens uppfattning är att för den som omfattas av ITP1 ska från den 1 januari 2023, 66 års ålder tillämpas.

I löneavtals § 6.2 undantas tjänsteman *"som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension"* från löneavtalet. Unionens uppfattning är att undantaget gäller från 65 års ålder för den som omfattas av ITP2 och från 66 års ålder för den som omfattas av ITP1.

Notera att de beskrivna förändringarna i tillämpningen avseende allmänna villkor och löneavtalet medför att vissa delar av avtalen ska alltså tillämpas olika beroende på vilken avdelning i pensionsplanen ITP som tjänstemannen omfattas av.

Enheten för avtal och politik

Martin Wästfelt  
Förhandlingschef

Max Wivhagen  
Avtalsansvarig ombudsman