



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

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

Avtalsområde: **Svensk Handel – Tjänstemän inom detaljhandeln**

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

Informationen avser centralt löneavtal.

Löneökningar i centralt löneavtal – lönepott

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 3,9 procent från 2023-05-01
- 3,1 procent från 2024-05-01

Lägsta löneökningar i centralt löneavtal

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat, ska lägsta löneökning vara:

- 625 kr från 2023-05-01
- 500 kr från 2024-05-01

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år med kortare anställningstid än ett år uppgå till lägst:

- 20 498 kronor fr.o.m. 2023-05-01
- 21 133 kronor fr.o.m. 2024-05-01

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman med ett års sammanlagd anställningstid i företaget lägst uppgå till:

- 22 532 kronor fr.o.m. 2023-05-01
- 23 230 kronor fr.o.m. 2024-05-01

Övrigt lön

Datum i förhandlingsordningen är följande för den första lönerevisionen:

9 juni, Unionen ska senast meddela vilka vi förhandlar för samt vilka som ska förhandla.

8 september, företaget ska senast lämna skriftligt meddelande om de nya lönerna.

22 september, Unionen ska senast påkalla lokal förhandling avseende de meddelade nya lönerna samt lämna revisionsförslag.

6 oktober, de lokala förhandlingarna ska senast vara avslutade.

20 oktober, senaste dag att begära central förhandling

Där lokal facklig organisation saknas kan den enskilde medlemmen begära förhandling om ny lön senast den **9 juni**. Arbetsgivaren ska senast inom 14 dagar lämna meddelande om ny lön som avses utgå. Den enskilde medlemmen kan efter att nya lönen meddelats begära förhandling om den nya lönen, dock senast inom 14 dagar från meddelandet av nya lönen. Vid förhandlingen kan medlemmen biträdas av ombudsman.

Deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för deltidspension. Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,2 procent fr.o.m. 1 maj 2023 samt med ytterligare 0,2 procent fr.o.m. 1 maj 2024 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,5 procent vid avtalsperiodens utgång.

AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Svensk Handel – Tjänstemän inom detaljhandel**

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).

Deltidspension

Unionen och Svensk Handel har träffat avtal om att anpassa överenskommelsen om system för kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte till dessa förändringar. Det innebär att från och med 1 januari 2023 så betalas kompletterande premien 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.

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 deltidspension ska hanteras.

Allmänna anställningsvillkor

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

§ 1, 1.4 Uppnådd pensionsålder.

För tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

Efter den förändring i ITP-planen som trädde i kraft den 1 januari 2023 ska det tolkas som att det, för den som omfattas av ITP 1, är efter 66 års ålder som sådan överenskommelse kan ingås och för den som omfattas av ITP 2 fr.o.m. 65 års ålder.

§ 2, 2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- vid vikariat*
- för avtalad visstid*
- för tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år)*

Anmärkning

Med vikariat avses även upprätthållande av en ledigförklarad befattning högst sex månader, om arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten inte kommer överens om annat.

Ett avtal med avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om kortare anställningstid.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling i saken återkalla möjligheten för arbetsgivaren att fortsättningsvis träffa dylika individuella överenskommelser. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokala parter träffat överenskommelse. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom tillsvidareanställning eller längre visstidsanställning. Vid misstanke om missbruk har den fackliga organisationen rätt att få del av samtliga anställningsavtal där individuell överenskommelse träffats om kortare anställningstid än sju dagar.

Avsikten med en lokal överenskommelse är att arbetsgivaren och tjänstemannaparten tillsammans ser över i vilka typsituationer ett sådant korttidsanställningsbehov, periodiskt eller återkommande, förekommer i verksamheten och på förhand överenskommer om undantag avseende dessa alternativt i en enskild situation träffar lokal överenskommelse.

Tidsbegränsade anställningar för tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen ska tolkas som att sådan tidsbegränsad anställning kan ingå för de som omfattas av ITP 1 fr.o.m. 66 års ålder respektive fr.o.m. 65 års ålder för de som omfattas av ITP 2.

§ 2, 2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

Anmärkning

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader.

Tjänsteman kan härfter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern (f.n. 65 år) övergår inte avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. Som huvudregel gäller, likt rätt avseende avtalad visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Övergångsbestämmelser

Reglerna i 2.2 och 2.3 trädde i kraft den 1 november 2017. Vid omvandling till tillsvidareanställning räknas endast anställningstid i anställningar som ingåtts den 1 november 2017 eller senare.

För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

Tolkningen av avtalstexten är att omvandlingsregeln för de som omfattas av ITP 1 gäller t.o.m. 66 års ålder respektive till 65 års ålder för de som omfattas av ITP 2.

§ 12, 12.3.4 Uppsägning efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

Om tjänstemannen kvarstår i tjänst i företaget efter det att gällande ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen är uppnådd är uppsägningstiden enligt 12.1.1 och 12.2.1 för både arbetsgivaren och tjänstemannen fram till dess att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med 12.3.5.

Om en tjänsteman anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen tillämpas 12.1.1 och 12.2.1, om parterna inte kommit överens om längre uppsägningstid. När tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen i enlighet med 12.3.5.

Den faktiska innebörden av ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen i det här sammanhanget har ingen större betydelse då uppsägningstiderna i 13.1.1 och 13.2.1 gäller till tjänstemannen uppnått åldern som anges i 32 a § i lagen om anställningsskydd, f.n. 69 år.

Unionens uppfattning är dock att ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen även i det här sammanhanget är 66 år för de som omfattas av ITP 1 och 65 år för de som omfattas av ITP 2. Svensk Handel anser att åldern fortfarande är 65 år oavsett avdelning i ITP-planen.

§ 12, 12.2.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

I denna avtalsreglering finns inte hänvisningen till ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen med men den påverkas av 12.3.4. Unionens uppfattning är att avtalsregeln ska gälla fram till 66 år för de som omfattas av ITP 1 respektive 65 år för de som omfattas av ITP 2. Svensk Handels uppfattning är att avtalsregeln inte påverkas av förändringarna i ITP-avtalet utan ska fortfarande gälla till 65 års ålder oavsett avdelning i ITP-planen.

Utifrån att Unionen och Svensk Handel har olika uppfattningar om huruvida 12.2.2, 55/10-regeln, ska gälla till 66 års ålder för de som omfattas av ITP 1 så är det viktigt att påkalla tvisteförhandling i den frågan om någon medlem inte får sin förlängda uppsägningstid utifrån Unionens tolkning.

Notera att de beskrivna förändringarna i tillämpningen avseende Handels tjänstemannaavtal gäller tjänstemän som omfattas av ITP 1. Vissa delar av avtalen tillämpas alltså olika beroende på vilken avdelning i pensionsplanen ITP som tjänstemannen omfattas av.

Enheten för avtal och politik



Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Mikael Svensson
Avtalsansvarig ombudsman