



AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

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

Avtalsområde: **Telekom-avtalet inom TechSverige**

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

Löneavtalet är ett så kallat processlöneavtal som tar fasta på att en lokal löneprocess ska genomföras. En viktig beståndsdel i processen är att lönesamtal ska hållas med varje medarbetare där den individuella prestationen ska diskuteras. De siffror som anger löneutrymmet i avtalet ska användas först om parterna lokalt inte kommer överens om en löneökningsnivå för företaget.

Om lokala parter inte blir överens i den lokala förhandlingen ska ett minsta löneökningsutrymme samt revisionsdatum för Unionens medlemmar vara:

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

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 18 år uppgå till lägst:

- 20 813 kronor fr.o.m. 2023-04-01
- 21 458 kronor fr.o.m. 2024-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för heltidstjänst för motsvarande perioder som ovan uppgå till lägst 22 047 kr respektive 22 730 kr.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 3 månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

De fasta ersättningar som finns i allmänna villkor räknas upp med 4,1 % den 1 april 2023 och 3,1 % den 1 april 2024.

Övrigt lön

Skrivningen gällande undantag för redan lönesatta förtydligas med att det krävs att medarbetaren fått ny tjänst med högre lön genom omreglering av anställningsavtalet, istället för den tidigare skrivningen om ny lön som är att betrakta som en befordran.

Arbetstidsförkortning

Bilaga 2 i kollektivavtalet som beskriver hantering av arbetstidsförkortning i det fall det finns lokal överenskommelse har uppdaterats med de nya årtalen. Viktigt att veta är också att sedan 2010 finns ett kompletterande protokollskrivning som belyser följande:

- Arbetsgivarens skyldighet att skapa förutsättningar för att arbetstidsförkortningen ska kunna tas ut i ledighet.
- Arbetsgivarens informationsskyldighet om reglerna för arbetstidsförkortning.
- Enskildas ansvar för att begära uttag i ledig tid.

Flexpension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). 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.

Redaktionella ändringar

§ 2 Mom. 10 har bytt namn till **Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**. Den tidigare avtalstexten har tagits bort och istället har text från 3 kapitlet §§ 8 och 9 i Huvudavtalet lyfts in. Följande anmärkningar kompletterar Huvudavtalets skrivningar:

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren på begäran utfärda s.k. arbetsgivarintyg i enlighet med § 47 Lag om arbetslöshetsförsäkring.

Notera att även Seko anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats.

Notera att Telekom-avtalet är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

AVTALSNYTT 2023 - Hängavtal

Avtalsområde: **Telekom-avtalet inom TechSverige**

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 medarbetaren fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Arbetsgivaren betalar månatligen en avgift till ålderspensionen t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren fyller 66 år (tidigare 65 år).
- Pensionen betalas ut fr.o.m. med den månad under vilken medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetaren 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 medarbetaren fyller 66 år (tidigare 65 år).

Särskild pensionsplan ITP-Tele

- Enligt ITP-Tele utges sjukpension t.o.m. sista dagen i sjukperioden eller t.o.m. månaden före den under vilken medarbetaren fyller 66 år (tidigare månaden innan pensionsåldern uppnås).

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 medarbetaren fyller 66 år, för de medarbetare 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 medarbetare 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 medarbetare 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

I avtalet om allmänna anställningsvillkor finns vissa bestämmelser som hänvisar till den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år). I § 2 mom. 5 *”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 medarbetare. En form av visstidsanställning kan tillämpas på medarbetare *”som uppnått ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (f.n. 65 år)”*.

När denna reglering infördes 2017 gällde ITP-planen fram till 65 års ålder både för 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. Hänvisningen till *”f.n. 65 år”* i avtalstexten ska alltså läsas som 66 år för dessa medarbetare.

Samma hänvisning till ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen (f.n. 65 år) återfinns i anmärkningen till § 2 mom. 6 *”Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid”*. Detta innebär enligt Unionens uppfattning att omvandlingsregeln för medarbetare som omfattas av

ITP 1 och som är anställda i vikariat eller avtalad visstid upphör att gälla först vid 66 års ålder.

Notera att de beskrivna förändringarna i tillämpningen avseende allmänna villkor gäller endast medarbetare som omfattas av ITP 1. Vissa delar av avtalen ska alltså tillämpas olika beroende på vilken avdelning i pensionsplanen ITP som medarbetaren omfattas av.

Enheten för avtal och politik

Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Ia Hamn
Avtalsansvarig ombudsman