

## Förhandlingsprotokoll

<b>Ärende:</b>	Överenskommelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän vid Samhall under avtalsperioden 2023-04-01 – 2025-03-31
<b>Parter:</b>	Fremia Unionen
<b>Tid och plats:</b>	2023-03-16 – 2023-05-02, Sensus lokaler på Klara södra kyrkogata 1
<b>Närvarande för Fremia:</b>	Veronica Johansson Jesper Neuhaus Daniel Berg, förhandlingschef Samhall
<b>Närvarande för Unionen:</b>	Lukas Ringqvist Molly Aulin <i>jämte delegation</i> Anders Sjöstrand, ordförande Siwerth Ahlm Anna Fernström Maria Hansson Anna-Karin Cederstrand Karlsson Marit Landegren Sophie Nordström Niklas Olin

---

### § 1. Allmänna villkor och löneavtalens ikraftträdande

Parterna överenskommer att kollektivavtal för Direktanställda tjänstemän – Samhall ska gälla för perioden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt bilaga 1.

Vidare träffar parterna överenskommelse om att det mellan Fremia och Unionen mellanvarande löneavtal ska revideras och gälla för perioden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 (bilaga 2).

### § 2. Prolongering av gällande avtal

Nedanstående avtal prolongeras att gälla under avtalsperioden:

- Arbetstidsförkortning
- Avtal om kompetensutveckling
- Avtal om arbetsmiljö

Gällande bilaga om förhandlingsordning vid rättstvister äger den inte giltighet från och med den 1 april 2023. I dess ställe ska det i avtalsförteckningen hänvisas till den mellan Fremia och PTK gällande förhandlingsordningen vid rättstvister.



### § 3. Pågående arbetsgrupper

Parterna konstaterar att Parterna inom Industrin under föregående avtalsperiod tillsatte arbetsgrupper för att se över följande:

- Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet
- Säkerhetskultur och introduktion

Då resultatet av dessa arbetsgrupper kan vara värdefullt även inom detta avtalsområde avser parterna att noga följa utvecklingen för eventuell implementering på detta område.

### § 4. Tillsättande av arbetsgrupper

Parterna beslutar att tillsätta följande arbetsgrupper:

- Översyn av avtalets struktur

Denna arbetsgrupp åsyftar att se över avtalets struktur i sin helhet. Arbetsgiversidan är sammankallande och arbetet i arbetsgruppen ska inledas senast den 1 april 2024.

- Arbetsmiljö

Då bolaget genomför ett gediget och omfattande arbetsmiljöarbete inom ramen för sin verksamhet, ska parterna se över bilagan rörande arbetsmiljö när det lokala arbetet är slutfört och rapport har avlagts. Parternas avsikt är att arbetet i arbetsgruppen preliminärt ska vara avslutad till den 1 maj 2024. Arbetstagersidan är sammankallande.

### § 5. Anställningsformer

Parterna enas om att den tidsbegränsade anställningsformen För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) under § 2 Mom 2 Villkor för tidsbegränsade anställningar utgår ur kollektivavtalet.

Vidare överenskommer parterna om att följande mening i anmärkningen under § 2 Mom 3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid utgår ur kollektivavtalet:

”För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller vikariat till en tillsvidareanställning.”

### § 6. Tak för sparande av semesterdagar

Parterna är överens om att avtalet ska tillföras ett tak för sparande av semesterdagar. Taket innebär att den enskilde tjänstemannen vid ett och samma tillfälle inte får ha fler sparade semesterdagar än 40 dagar. Regleringen ska införas i § 8 Mom 5:1 Antal dagar i enlighet med nedan:



2

”Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 40 semesterdagar.”

Parterna överenskommer att för tjänsteman som vid avtalsperiodens början har fler än 40 sparade semesterdagar ska följande undantag från semesterlagen (1977:480) gälla:

- Tjänstemannen bereds möjlighet att ta ut dessa under perioden 1 jan 2024 till och med den 31 december 2026.
- Outtagen semester som överstiger 40 dagar den 31 december 2026 ska i stället ersättas kontant med semesterlön som utbetalas den 1 januari 2027.
- Arbetsgivaren ska verka för att sparade semesterdagar redan kan tas ut under 2023.

Parterna noterar att vid frånvaro betydande del av året med anledning av sjukdom eller föräldraledighet kan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen komma överens om ett undantag från ovanstående under det aktuella året. Detta ändrar inte det faktum att outtagen semester som överstiger 40 semesterdagar till antalet per den 31 december 2026 ska ersättas kontant den 1 januari 2027.

#### **§ 7. Förebyggande sjukpenning**

Parterna är överens om att tjänsteman som uppbär förebyggande sjukpenning från Försäkringskassan ska erhålla ett tillägg till denna sjukpenning. Således ska § 9 Mom 1 tillföras följande skrivning:

”Ersättning enligt 9.4.5 i detta avsnitt utges även då tjänsteman uppbär förebyggande sjukpenning i enlighet med 27 kap. 6–7 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110).”

#### **§ 8. Skriftlig försäkran vid sjukdom**

Parterna är ense om att det krav som uppställs i första stycket under § 9 Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg om att tjänstemannen ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran ska utgå ur kollektivavtalet.

#### **§ 9. Tid då föräldralön betalas**

Parterna överenskommer att den tid då föräldralön betalas enligt § 10 Mom 1:2 i avtalet ändras till att omfatta högst sex månader om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i minst ett år i följd.



3

#### **§ 10. Deltid i pensioneringssyfte**

Mot bakgrund av den höjning som har skett vad gäller den tidpunkt som den allmänna pensionen tidigast kan tas ut är parterna ense om att motsvarande åldersgräns behöver justeras i kollektivavtalet i enlighet med följande:

”Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension.”

#### **§ 11. Begränsningsperiod vid ordinarie arbetstid**

Parterna enas om att Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän prolongeras med ändringen att § 2 Mom 1 första stycket gällande begränsningsperiod avseende ordinarie arbetstid ska, i stället för att omfatta fyra veckor, framledes omfatta 3 månader i enlighet med följande:

”Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om tre månader.”

#### **§ 12. Avsättning till flexpension**

Parterna är ense om att under avtalsperioden fortsätta avsättningen till flexpension i enlighet med tidigare överenskommelse från 2017 med fortsättning i avtal 2023.

Senast den 1 april 2024 avsätts månatligen och löpande 0,2 % av pensionsmedförande lön i enlighet med ITP-planen till en sammanlagd avsättning uppgående till 1,3 %.

Det noteras att parterna kommer att se över Bilaga 5 – Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och uppdatera denna i ett separat tecknat protokoll.

#### **§ 13. Lönerrevision**

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas, ökas lönesumman på företaget (inklusive löneöversyn enligt punkt 3.2) för dem som omfattas av lönerrevisionen med 4,1 % den 1 april 2023 och 3,1 % den 1 april 2024.

Månadslönen för heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, ska uppgå till lägst 20 775 kr den 1 april 2023 och 21 419 kr den 1 april 2024. För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 22 020 kr den 1 april 2023 och 22 703 kr den 1 april 2024. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

#### **§ 14. Paragraf- och momentindelning**

Avtalets paragraf- och momentindelning ska förändras på sådant sätt att momenten utgår till förmån för punktindelning.



### Exempel

Gammalt skrivsätt: § 8 Semester Mom 3:1 Överenskommelse om längre semester

Nytt skrivsätt: § 8 Semester 8.3.1 Överenskommelse om längre semester

### § 15. Redaktionella ändringar

Parterna överenskommer att följande redaktionella ändringar genomförs:

- Hänvisningar till 68 år respektive 69 år under § 1 Mom 3 samt § 12 Mom 3:6 i avtalet tas bort.
- Bestämmelsen § 2 Mom 5 utgår, då denna ej längre är aktuell.
- Bestämmelsen § 12 Mom 3:5 utgår även den, då den ej längre är aktuell.

### § 16. Godkännande

Detta kollektivavtal är preliminärt till dess att det godkänts av Unionens förbundsstyrelse.

### § 17. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm, den 11 maj 2023

Vid protokollet



Daniel Berg

Justeras



Veronica Johansson

Justeras



Lukas Ringqvist

## Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

### Nuvarande lydelse:

- Huvudavtal Fremia-PTK
- Huvudavtal Fremia-Ledarna
- Avtal om ITP
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Omställningsavtal
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA)
- Utvecklingsavtal Samhall
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal (vid krigstillstånd)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

### Ny lydelse:

- Huvudavtal Fremia-PTK
- Huvudavtal Fremia-Ledarna
- Avtal om ITP
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA-Fremia)
- Utvecklingsavtal Samhall
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal (vid krigstillstånd)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK



## § 1 Avtalets omfattning

### 1.3 Tjänstemän som uppnått pensionsåldern

**Nuvarande lydelse:**

*Anmärkning*

68 år, 69 år fr.o.m. den 1 januari 2023.

**Ny lydelse:**

(Utgår)

## § 2 Anställning

### 2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

**Nuvarande lydelse:**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För avtalad visstid
- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år)
- För säsongsarbete
- Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företaget
- För skolungdom samt vid praktikarbete

**Ny lydelse:**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För avtalad visstid
- För säsongsarbete
- Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företaget
- För skolungdom samt vid praktikarbete

### 2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

**Nuvarande lydelse:**

#### *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 herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en ovtolad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.*

#### **Ny lydelse:**

#### *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 herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel.*

### 2.5 Övergångsbestämmelser

#### **Nuvarande lydelse:**

#### 2.5 Övergångsbestämmelser

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

#### **Ny lydelse:**

#### 2.5 Övergångsbestämmelser

*(Utgår i sin helhet)*

## § 8 Semester

### 8.5.1 Antal dagar

#### **Nuvarande lydelse:**

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

#### **Ny lydelse:**

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.



Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 40 semesterdagar.

## § 9 Sjuklön

### 9.1 Rätten till sjuklön

**Nuvarande lydelse:**

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

**Ny lydelse:**

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Ersättning enligt 9.4.5 i detta avsnitt utges även då tjänsteman uppbär förebyggande sjukpenning i enlighet med 27 kap. 6–7 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110).

### 9.3 Skriftlig försäkran och läkarintyg

**Nuvarande lydelse:**

Tjänstemannen ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå i vilken omfattning, tjänstemannen inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Någon rätt till sjuklön finns inte innan en sådan försäkran lämnats.

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka sjukdom med läkarintyg, som visar att tjänstemannen är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka sjukdomen med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg.

Någon rätt till sjuklön finns inte om tjänstemannen lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som är av betydelse för rätten till sjuklön.

**Anmärkning**

Det är av ämsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att orsaken till sjukdomen kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

**Ny lydelse:**

(1 stycket utgår)

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka sjukdom med läkarintyg, som visar att tjänstemannen är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka sjukdomen med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg.

Någon rätt till sjuklön finns inte om tjänstemannen lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som är av betydelse för rätten till sjuklön.

*Anmärkning*

*Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att orsaken till sjukdomen kan klargöras så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.*

## § 10 Föräldralön

### 10.2 Tid då föräldralön betalas

**Nuvarande lydelse:**

Föräldralön betalas i

- högst två månader om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i ett men ej tre år i följd och i
- högst sex månader om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren under tre år i följd eller mer.

**Ny lydelse:**

Föräldralön betalas under högst sex månader.

## § 12 Uppsägning

### 12.3.5 Övergångsbestämmelser

**Nuvarande lydelse:**

12.3.5 Övergångsbestämmelser

Parterna är överens om att reglerna i mom 3:2–3:4 träder i kraft den 1 maj 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 maj 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

### Ny lydelse:

#### 12.3.5 Övergångsbestämmelser

(Utgår i sin helhet)

#### 12.3.5 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt LAS

##### Nuvarande lydelse:

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS\* eller senare, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt ovan stycke behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt 33 a § LAS inte tillämpas.

Arbetsgivaren och tjänsteman som har för avsikt att avsluta en tillsvidareanställning vid uppnådd pensionsålder bör oaktat ovanstående eftersträva att i god tid innan påkalla samtal om anställningens avslutande.

\*68 år, 69 år fr o m den 1 januari 2023.

### Ny lydelse:

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS eller senare, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt ovan stycke behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt 33 a § LAS inte tillämpas.

Arbetsgivaren och tjänsteman som har för avsikt att avsluta en tillsvidareanställning vid uppnådd pensionsålder bör oaktat ovanstående eftersträva att i god tid innan påkalla samtal om anställningens avslutande.

(Åldersangivelse utgår)

## § 13 Deltid i pensioneringssyfte

##### Nuvarande lydelse:

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62



års ålder för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

#### Ny lydelse:

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om



skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

## § 14 Giltighetstid

### Nuvarande lydelse:

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023.

Fr o m den 1 april 2023 löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar om parterna inte dessförinnan träffar nytt avtal.

Vardera parten äger rätt att senast den 15 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

### Ny lydelse:

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025.

Fr o m den 1 april 2025 löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar om parterna inte dessförinnan träffar nytt avtal.

Handwritten signatures and a circular stamp. The stamp contains the letters 'SFR'.

## Bilaga 2

### Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

#### § 2 Ordinarie arbetstid

##### 2.1

**Nuvarande lydelse:**

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om fyra veckor.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till

48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan överenskomma om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader. För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga

38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

**Anmärkning**

*Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag. Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.*

**Ny lydelse:**

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om **tre månader**.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till

48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan överenskomma om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader. För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga

38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

#### *Anmärkning*

*Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlog. Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.*

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a stylized 'M' followed by a circled '248' and a flourish below it.

# Avtal om lokal lönebildning

mellan Fremia och Unionen för direktanställda tjänstemän

Avtal om lönebildning mellan Fremia och Unionen för tiden 1 april 2023–31 mars 2025. Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen som är direktanställda vid Samhall AB.

## 1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företaget samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för verksamhetens utveckling.

Sammantaget skapar detta bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företaget och trygghet i anställningen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid den årliga lönedialogen ska medarbetaren få kännedom om vilka förväntningar arbetsgivaren har på medarbetaren, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

## 2 Grundläggande principer för lönebildningen

### 2.1 Förutsättningar

Lönesättning och löneutveckling för medarbetarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, verksamhetsutvecklingen och medarbetarnas bidrag härtill.





Lönesättningen ska vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

## 2.2 Principer

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är lednings- och samarbetsförmåga, teknisk kompetens, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft samt relationer till uppdragsgivarna.

Det är viktigt att en årlig dialog förs mellan lönesättande chef och berörd medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga medarbetare. Framgår det att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa elimineras.

## 3 Den lokala löneprocessen

### 3.1 Löneprocessen på företagsnivå

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget. Den övergripande planeringen av löneprocessen sker på företagsnivå.

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför parterna på företagsnivå för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om formerna för den lokala processen
- diskutera lönesättningskriterier
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

I samband med den individuella lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen. Lönestrukturen i företaget ska återspegla medarbetarens kvalifikation, utbildning, kompetens samt erfarenhet och arbetsinsats.



Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2023 respektive 1 april 2024 varje år om inte parterna kommer överens om annat.

### 3.2 Löneöversyn på företagsnivå

Parterna på företagsnivå förhandlar om fördelning av utrymmet för löneöversyn.

Om parterna inte kommer överens om annat är värdet av löneöversynen 0,5 % per år.

## 4 Det individuella utvecklingssamtalet/lönesamtalet

Det individuella utvecklingssamtalet (mål- och resultatdialog) är det första steget i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen i god tid före lönerevisionen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Inriktningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, kompetens och duglighet och den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Utvecklingssamtalet ska bl a innehålla:

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetsituationen vad gäller arbetsuppgifter, arbetsbelastning och ansvar
- individuell löneutveckling
- kompetensutvecklingen
- Utvecklingssamtalet ska dokumenteras skriftligt och tjäna som underlag inför lönesamtalet.

## 5 Förhandlingsordning och åtgärdsgaranti

### 5.1 Förhandlingsordning

Inför löneförhandlingen överlämnar Unionen en lista på de medlemmar som ska omfattas av förhandlingen enligt detta avtal. Förslag till ny lön ges i lönesamtal mellan chef och medarbetare. Därefter förhandlar parterna lönerna för berörda medlemmar.

Om parterna inte enas i den lokala förhandlingen kan part begära central förhandling om tillämpningen av detta avtal. Central förhandling ska påkallas inom 3 veckor efter att den lokala förhandlingen är avslutad.

Det ligger i avtalets anda att parterna vinnlägger sig att komma överens. De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets principer och intentioner.



## 5.2 Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen. En medlem som inte når upp till uppsatta mål kan bli utan löneökning eller få en löneökning som klart understiger övriga medarbetares. Detsamma gäller för medarbetare som fått enklare arbetsuppgifter (t ex tidigare chef).

## 5.3 Åtgärdsplan

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.

Överträffar uppsatta mål

Uppfyller mål

– lönespridning

Uppfyller vissa mål

---

Lever inte upp till förväntningarna

– åtgärdsplan

För dessa medlemmar ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och avstämningar. Planen kan innehålla delmål och om arbetsgivare och medlemmen är överens kan löneökning ske vid uppfyllande av delmål. Åtgärdsplanen upprättas gemensamt av chef och medlem.

Arbetsgivaren redovisar och diskuterar åtgärdsplanen med lokal facklig organisation, om parterna inte kommer överens om annat. Åtgärderna i planen ska syfta till att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur och när uppföljning ska ske. Utvärdering görs av chef och medarbetaren. Om medlem så begär kan även facklig representant delta. Slutlig utvärdering av åtgärdsplanen görs i anslutning till men före nästkommande års lönerevision.

Har arbetsgivare och medarbetare inte kommit överens om löneökning vid uppfyllande av åtgärdsplan så görs en bedömning vid nästa lönerevision, först utifrån resultatet av åtgärdsplanen och därefter en bedömning av arbetsprestationen i övrigt enligt löneavtalets principer.

Åtgärdsplanen ska skriftligen dokumenteras. För att åtgärdsplanen ska kunna upprättas två år i rad krävs en överenskommelse mellan lokala parter. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpningen ska de centrala parterna konsulteras.

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas, ökas lönesumman på företaget (inklusive löneöversyn enligt punkt 3.2) för dem som omfattas av lönerevisionen med 4,1 % den 1 april 2023 och 3,1 % den 1 april 2024.



Månadslönen för heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, ska uppgå till lägst 20 775 kr den 1 april 2023 och 21 419 kr den 1 april 2024. För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 22 020 kr den 1 april 2023 och 22 703 kr den 1 april 2024. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

Handwritten signature and a circular stamp containing the letters "DIP".

# Tillämpningsanvisningar

## 1 Löneavtalets omfattning

### 1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

### 1.3 Anställning den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 eller senare året före närmast påföljande lönerevision har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

### 1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## 2 Tillämpningsregler

### 2.1 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.



### 3 Vissa pensionsfrågor

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and a circled mark.