

Avtalsområde: **Almega Tjänsteföretagen – Revision & Konsult**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2021-01-01 – 2023-12-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 3 år fram till och med 2023-12-31.

Lön

Löneökningstrymmet för Unionens medlemmar är 5,0 procent för hela avtalsperioden och delas upp på två löneökningstillfällen.

- 3,2 procent per 2021-08-01
- 1,8 procent per 2023-01-01

Utifrån ovanstående kollektiva löneökningstrymme fördelas individuella löneökningar.

Läs gärna mer i skriften ”Ett riktigt bra lönesamtal” som riktar sig till både medarbetare och till lönesättande chef och som anger sex identifierbara faktorer som påverkar den individuella lönen och löneökningen.

Lägsta månadslöner

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

- 18 226 kronor fr.o.m. 2020-01-01
- 18 809 kronor fr.o.m. 2021-08-01
- 19 148 kronor fr.o.m. 2023-01-01

Har tjänstemannen fyllt 24 år ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman istället uppgå till lägst:

- 21 119 kronor fr.o.m. 2020-01-01
- 21 795 kronor fr.o.m. 2021-08-01
- 22 187 kronor fr.o.m. 2023-01-01

Flexpensionsavsättningar

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension. Under den förra avtalsperioden gjorde arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,3 procent från 2020-01-01 samt 0,4 procent från 2023-01-01 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 0,7 procent från 2020-01-01 och 1,1 procent från 2023-01-01.

Anställningsformer

Åldersgränser

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts avseende anställningsskydd, socialförsäkringar och pensioner för att bidra till ett längre arbetsliv.

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. Resterande regler kring åldersgränserna i LAS går att avtala bort i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande:

- Gränsen för vilka som omfattas av lönerevision höjs från 67 år till 68 år (69 år 2023).
- Kravet på överenskommelse för rätt till sjuklön dag 15-90, kan ej ställas vid 67 år, utan sådant krav kan ställas först om tjänstemannen fortsätter arbeta efter uppnådd pensionsålder 68 år (69 år 2023).
- Även den tidigare möjligheten för en tjänsteman att godkänna att avtala bort sin rätt till sjuklön dag 15-90 försvinner om anställning sker mellan 60-65 års ålder. Dock krävs även fortsättningsvis en sådan överenskommelse vid ny anställning efter 65 år.
- Automatiskt upphörande av anställning vid uppnådd pensionsålder försvinner och ersätts av en reglering som gör att antingen arbetsgivare eller tjänsteman via skriftlig underrättelse 2 månader i förväg, kan bringa en anställning att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt 68 år (69 år 2023). Fortsätter anställningen därefter upphör anställningen 1 månad efter skriftlig underrättelse. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas från arbetsgivaren med anledning av avbrytandet.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl, kvarstår dock uppsägningstiden 1 månad för en tjänsteman som passerat 67 år.

Semesterfrågor

Vid korta tidsbegränsade anställningar ligger det ofta i såväl arbetsgivarens som tjänstemannens intresse att den semester som tjänas in under anställningen, utbetalas som semesterersättning istället för att läggas ut som ledighet inom den korta anställningstiden. I och med en ny paragraf i avtalet (9.3.6) behöver arbetsgivare och tjänsteman inte längre aktivt komma överens om en sådan ordning, utan ny huvudregel blir istället att semesterledighet inte ska läggas ut för tjänsteman som har en tidsbegränsad anställning som inte avses pågå längre än tre månader och heller inte varar längre. Semesterersättning på den uppburna lönen ska dock självklart utbetalas. För att förhindra att en arbetstagare med flera på varandra följande visstidsanställningar inte ges någon möjlighet att få ut någon semesterledighet, kan tjänstemannen under vissa förutsättningar begära sammanläggning av sina semesterförmåner när en ny anställning påbörjas i nära anslutning till den förra (därav en anmärkning i den nya avtalstexten som hänvisar till Semesterlagens 30 b § där detta regleras).

Sjukdom

Den tidigare paragrafen om vissa begränsningar i sjuklön vid *förtigande av sjukdom*, är nu struken ur avtalet.