

## Avtalsområde: **Arbetsgivaralliansen – Idrott**

*Arbetsgivare med hängavtal*

### **Avtalet gäller 2020-11-01 – 2023-10-31**

**Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 36 månader fram till och med 2023-10-31.**

*Under förhandlingarna om nytt kollektivavtal har parterna enats om att inte prolongera detta avtalsområde, utan istället förlänga avtalsperioden med 7 månader jämfört med gällande märke på arbetsmarknaden. Det medför att det blir 3 lönerrevisioner under avtalsperioden enligt nedan. Avsättningen till deltidspension (flexpension) genomförs med sammanlagt 0,7 % över avtalsperioden.*

## **Lön**

### **Löneökningar**

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 1,5 % för perioden 2020-11-01 – 2021-10-31
- 1,6 % för perioden 2021-11-01– 2022-10-31
- 1,6 % för perioden 2022-11-01-2023-10-31

### **Lägsta månadslöner**

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 21 år uppgå till lägst:

- 22 223 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 22 579 kronor fr.o.m. 2021-11-01
- 22 940 kronor fr.o.m. 2022-11-01

För deltidсанställd ska beloppet ovan nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

### **Lönervisionsdatum**

Den 1 november 2020, 1 november 2021 respektive 1 november 2022.

## Övrigt

I löneavtalets punkt 5 Löneöversyn tillförs följande avtalstext:

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

## Flexpension/deltidspension

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 0,3 procent från 1 november 2020 och löpande månadsvis t.o.m. 31 oktober 2021, på ytterligare 0,2 % från 1 november 2021 och löpande månadsvis t.o.m. 31 oktober 2022 samt ytterligare 0,2 procent från 1 november 2022 och löpande månadsvis t.o.m. 31 oktober 2023 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,1 procent vid avtalsperiodens utgång.

Parterna noterar att branschavtal Idrotts förutsättningar inför denna avtalsrörelse möjliggör ett avtal utan prolongering. Denna skillnad innebär dock inte att avtalsområdet avviker från överenskommelsen av den 30 juni 2017 som förutsätter att Flexpension för Arbetsgivaralliansens bransch Idrott byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 procent.

## 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 är dispositiva vilket innebär att parterna kan göra avsteg från dessa i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande:

- Under § 1 Avtalets omfattning mom 2 ändras nuvarande avtalstext och får följande ny lydelse:

*Momentet reglerar särskilda regler för pensionärer som kvarstår i anställning efter uppnådd pensionsålder.*

För arbetstagare som uppnått den gällande pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd, gäller avtalets § 5 i den del som avser sjuklön fr.o.m. 15:e

kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om det.

- Under § 2 Anställningar mom 2 ändras delvis nuvarande avtalstext och får följande ny lydelse:  
*Momentet reglerar visstidsanställda under kortare tid än 7 dagar*

För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt 32 a § Lagen om anställningsskydd.

- Under § 9 uppsägning mom 2:6 ändras och får följande ny lydelse:  
*Momentet reglerar uppnådd pensionsålder*

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 68 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller arbetstagaren. **Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.**

Anställningar som fortsätter efter att arbetstagaren uppnått ålder enligt detta moment, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter någondera underrättat motpart om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytande enligt detta moment.

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

## Övrigt på avtalsområdet

- § 4 Semester mom 4:1 tillförs följande anmärkning samt bilaga ”semesterväxling” som redogör för förutsättningar för att göra en överenskommelse:

*Bilaga finns separat till kollektivavtalet, text enligt nedan.*

4. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren att växla semestertillägg mot fler lediga dagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig. Bilaga ”Semesterväxling” redogör för de förutsättningar som ska beaktas när överenskommelse tecknas om att växla semestertillägg mot flera lediga dagar (semesterväxling). **Upplýsing: Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.**

Text gällande semesterväxling enligt bilaga till kollektivavtalet:

*Omvandling av semesterlönetillägg till lediga dagar*

Arbetsgivaren och en enskild medarbetare kan, inför ett enskilt semesterår, genom skriftlig individuell överenskommelse växla semestertillägg mot extra lediga betalda dagar (semesterväxling).

*Exempel: För en medarbetare med 25 dagars semesterrätt kan semestertillägget för dessa 25 dagar växlas till fem extra lediga dagar utan löneavdrag. Medarbetaren erhåller då inget semestertillägg för årets semesterdagar.*

Överenskommelse om att byta semestertillägg mot ledighet kan inte träffas om medarbetaren har sparad semester eller önskar spara semester innevarande år.

Förläggningen av lediga dagar ska överenskommas mellan medarbetare och chef enligt samma principer som gäller för ordinarie semesterdagar.

Semesterväxlade dagar som inte är förlagd under innevarande semesterår förfaller till betalning en månad efter semesterårets utgång, detsamma gäller för uttagna dagar som överstiger intjänat semesterväxlingsvärdet. Återbetalningsvärdet för varje ledig dag motsvarar semestertillägget för fem semesterdagar. Uttagna dagar som överstiger intjänat semesterväxlingsvärde, kan endast avräknas från semestertillägg och/eller semesterersättning; denna risk föreligger då en organisation tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår.

### **Anmärkning 1**

*Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av individuella överenskommelser.*

### **Anmärkning 2**

*När en individuell överenskommelse upphör utgår istället ledighet och ersättning enligt kollektivavtalet och anställningsavtalet.*

### **Upplysning**

*Växling av semestertillägg till lediga dagar kan påverka sjukpenninggrundad inkomst samt pensionsgrundad lön.*

- § 9 Uppsägning mom 3:4 tillförs följande anmärkning:

Enligt Lagen om arbetslöshetsförsäkring behöver arbetstagaren för en ansökan om ersättning från arbetslöshetskassan intyg från arbetsgivaren ”arbetsgivarintyg”. Detta kan med fördel hanteras samtidigt som betyg utfärdas om möjlighet finns.

- § 11 mom 2 oreglerad arbetstid tillförs följande anmärkning:

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med fler semesterdagar och/eller högre lön innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.