

Avtalsområde: **Almega Tjänsteföretagen – Call/Contact Center och Marknadsundersökningsföretag**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2021-06-01* – 2023-10-31

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

** Under våren 2020 påverkades Sverige likväl som övriga världen tydligt av Coronapandemin och den osäkerhet som pandemin medförde. Avtalsparterna fattade med det i bakgrunden beslut om att skjuta fram avtalsförhandlingarna och förlängde dåvarande kollektivavtal med sju månader. Förlängningen innebar att det tidigare avtalet fortsatte gälla med samma lydelse och innehåll till och med 2021-05-31.*

Lön

Löneökningstrymnet för Unionens medlemmar är 4,7 procent för hela avtalsperioden och delas upp två lönerrevisionstillfällen.

- 2,9 procent per 2021-06-01
- 1,8 procent per 2022-11-01

Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som senast den 31 oktober 2022 respektive 31 oktober 2023 fyllt 20 år uppgå till lägst:

- 18 400 kronor fr.o.m. 2021-06-01
- 18 731 kronor fr.o.m. 2022-11-01

Har tjänstemannen senast den 31 oktober 2022 respektive 31 oktober 2023 fyllt 24 år ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman istället uppgå till lägst:

- 21 320 kronor fr.o.m. 2021-06-01
- 21 704 kronor fr.o.m. 2022-11-01

Flexpensionsavsättningar

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 2021-06-01 samt 0,4 procent för 2022-11-01 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 0,7 procent från 2021-06-01 och 1,1 procent från 2022-11-01.

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

Nyheterna i avtalet rörande åldersgränser är följande:

- Gränsen för vilka som omfattas av lönerevision höjs från 65 år till 68 år (69 år 2023).
- Kravet på överenskommelse för rätt till sjuklön dag 15–90, kan ej längre ställas endast utifrån det faktum att tjänstemannen passerar 65 år, utan sådant krav kan ställas först när tjänstemannen uppnår pensionsåldern 68 år (69 år 2023).
- Åldersgränsen för möjligheten att komma överens om andra villkor än kollektivavtalets höjs likaså från 65 år till 68 år (69 år 2023).
- Möjlighet att avtala bort rätt till sjuklön dag 15–90 försvinner för tjänsteman som anställts efter 60 års ålder. Dock krävs även fortsatt överenskommelse om att kunna omfattas av sjuklön dag 15–90 för tjänsteman som tar anställning på ett företag inom avtalsområdet efter fyllda 65 år (i avtalet benämnt som uppnådd ITP-ålder).
- 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.
- Arbetsgivarens rätt att ej ge ut sjuklön till tjänsteman på grund av förtigande av sjukdom tas bort.

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 (10.4.2) 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 och för 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).