

ANSTÄLLNINGSAVTAL PRIVAT SEKTOR



/ AKAVIA

INNEHÅLL

- För dig som omfattas av lagen om anställningsskydd (LAS) 3-4
- Viktiga utgångspunkter 5-7
- Exempel på anställningsavtal privat sektor 8-21
 - §1 Parter och anställningsform
 - §2 Stationeringsort och arbetsställe
 - §3 Arbetsuppgifter
 - §4 Månadslön m.m.
 - §5 Arbetstid och övertidskompensation
 - §6 Semester
 - §7 Bilförmån
 - §8 Hälsa- och sjukvård
 - §9 Reseersättningar och traktamenten m.m.
 - §10 Sjuklön m.m.
 - §11 Föräldradighet m.m.
 - §12 Pension och försäkring
 - §13 Uppsägningstid
 - §14 Övriga allmänna anställningsvillkor
 - §15 Tvist
 - §16 Ändringar och tillägg

FÖR DIG SOM OMFATTAS AV LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD (LAS)

Vad ska du tänka på innan du förhandlar och skriver på ett avtal?

Även om du har ett visst anställningsskydd i lagen om anställningsskydd, LAS, bör du ta reda på om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Kollektivavtalen innehåller nämligen åtskilliga anställningsvillkor, som inte regleras i de arbetsrättsliga lagarna. Som exempel kan nämnas regler om arbetstid, övertidsersättning, semester, föräldralön, sjuklön och tjänstepension.

Det är av största vikt att förhandla fram och reglera samtliga anställningsvillkor som ska gälla i anställningen. Finns eller tillämpas kollektivavtal ska anställningsavtalet för ordningens skull hänvisa till att detta gäller alternativt tillämpas. Om det varken finns eller tillämpas något kollektivavtal är det viktigt att reglera sådana villkor i ett skriftligt anställningsavtal. Muntliga avtal gäller visserligen, men det är den som påstår att parterna har kommit överens om ett visst villkor som måste bevisa det.

Om du kommer att arbeta i en högre chefsposition eller som specialist på högre nivå - exempelvis i koncernledningen och det är oklart om du omfattas av LAS eller inte, rekommenderar Akavia dig att titta på exemplet och kommentarerna till vd-avtal, som Akavia tagit fram. Detta hittar du på akavia.se.

Denna broschyr omfattar exempel med kommentarer för dig som inte är i företagsledande ställning och därför omfattas av LAS anställningsskydd.

Du får råd om hur du kan konstruera ditt avtal och vilka fallgropar du bör undvika. Exemplet är inte heltäckande. Meningen är att du ska kunna lägga till och ta bort anställningsvillkor utifrån dina personliga behov och utifrån vad som är förhandlingsbart. Du bör inte tillträda anställningen innan ni är överens om anställningsvillkoren och det skriftliga anställningsavtalet är undertecknat. Gör du det får du ett betydligt sämre förhandlingsläge. Även förändringar i anställningsvillkoren under anställningens gång bör skrivas in i anställningsavtalet.

Detta exempel på anställningsavtal är utformat för att användas vid anställningar på privat sektor i Sverige, hos svenska rättssubjekt, det vill säga svenska bolag, ekonomiska föreningar och ideella organisationer. Skulle en utlandstjänstgöring eller anställning hos en utländsk arbetsgivare vara aktuell gäller andra regler. Så kan vara fallet även när det är fråga om ett utländskt bolag, som bedriver verksamhet i Sverige.

Detta anställningsavtal riktar sig inte till dig som tänker ta anställning som vd eller annan anställning där du kommer att vara i företagsledande ställning. För dig finns ett annat exempelavtal jämte kommentarer med rubriken "Anställningsavtal för vd och andra i företagsledande ställning. Du hittar det på akavia.se.

Kontakta Akavias medlemsrådgivning för ytterligare råd och hjälp:

010-303 75 00

radgivning@akavia.se

Uppdaterat i juni 2023

VIKTIGA UTGÅNGSPUNKTER

HUR PÅVERKAS ANSTÄLLNINGEN OM DET FINNS ELLER SAKNAS ETT KOLLEKTIVAVTAL?

Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal rekommenderar Akavia att samtliga anställningsvillkor regleras i anställningsavtalet. Villkor avseende exempelvis arbetstider, övertidsersättning, semester, sjuklön, föräldraledighet eller tjänstepension regleras endast i begränsad utsträckning - eller inte alls - i lagstiftningen.

Arbetsgivaren är i princip bunden av kollektivavtal om han är medlem i avtalslutande arbetsgivarorganisation eller själv har tecknat ett eget så kallat hängavtal med en arbetstagarorganisation. Ett sådant avtal kan tecknas om arbetsgivaren inte vill bli medlem i en arbetsgivarorganisation och innebär att arbetsgivaren genom hängavtalet blir bunden av kollektivavtalet. Även om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal kan arbetsgivaren åta sig att tillämpa ett kollektivavtal, exempelvis genom att parterna reglerar detta i anställningsavtalet. Ibland tillämpar arbetsgivaren ett kollektivavtal på samtliga tjänstemän - även på dem som inte är medlemmar i en kollektivavtalsbunden organisation. Det sker som regel om arbetstagaren arbetar med arbetsuppgifter som omfattas av ett befintligt kollektivavtal.

Om kollektivavtal varken gäller eller tillämpas på anställningsförhållandet eller om det är oklart vad som gäller, är det viktigt att alla anställningsvillkor regleras i anställningsavtalet.

Kontakta Akavias rådgivning när det gäller frågor rörande kollektivavtal.

VAD FINNS DET FÖR ANSTÄLLNINGSFORMER?

Huvudregeln är att en anställning löper tillsvidare, men att parterna kan komma överens om att en anställning ska vara tidsbegränsad under vissa förutsättningar. En tillsvidareanställning kan sägas upp med iakttagande av uppsägningstid från arbetstagarens sida.

Om en arbetsgivare vill säga upp en sådan anställning, krävs sakliga skäl. Det betyder lite förenklat att en arbetsgivare inte får säga upp någon på godtyckliga skäl. Tidigare krävdes saklig grund, vilket gav ett något starkare skydd för anställningen. Kommande rättspraxis kommer att ge vägledning vad gäller sakliga skäl. En uppsägning kan ske i två situationer, på grund av arbetsbrist eller personliga skäl.

När det gäller visstidsanställningar, där parterna kommit överens om en uppsägningstid, gäller i princip samma sak som ovan. Tidsbegränsningen - och vilken sorts visstidsanställning det är fråga om - ska anges i anställningsavtalet. Ett tidsbegränsat anställningsavtal är inte uppsägningsbart, om inget annat avtalas. Ett exempel som innebär att anställningen gjorts uppsägningsbar är att avtalet anger en uppsägningstid eller att anställningen gäller tills vidare dock längst till och med ett visst datum. Sakliga skäl krävs då arbetsgivaren vill säga upp sådana anställningsavtal i förtid. Vissa avvikelser kan finnas i kollektivavtal.

Under vissa graverande omständigheter, exempelvis då arbetstagaren grovt åsidosatt sina åtaganden mot arbetsgivaren på ett sätt som motsvarar avskedsgrund, kan en visstidsanställning hävas. I praktiken är detta dock ytterst ovanligt.

Avtal om tidsbegränsad anställning får, enligt LAS, träffas i följande fall:

- För särskild visstidsanställning
- För vikariat
- För säsongsarbete

BERÄKNINGSREGLER FÖR SÄRSKILD VISSTIDSANSTÄLLNING, SOM SKA ÖVERGÅ TILL EN TILLSVIDAREANSTÄLLNING

En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än 12 månader

- under en femårsperiod eller
- under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Dessa regler gäller inte den som fyllt 69 år.

PROVANSTÄLLNING

Provanställning är en särskild anställningsform. Den har - som namnet antyder - tillkommit för att arbetsgivare ska få pröva arbetstagaren under en viss provoperiod. Prövetiden får vara högst sex månader, såvida inte kollektivavtal medger något annat.

En provanställning kan avbrytas i förtid eller avslutas innan den övergår i tillsvidareanställning, utan att arbetsgivaren behöver ange några skäl till detta. Ett avtal om

provanställning eller avbrytande av provanställning får dock inte vara diskriminerande eller strida mot god sed på arbetsmarknaden.

Om din arbetsgivare vill avbryta provanställningen måste hen enligt lag iakttä två veckors underrättelsetid, om ni inte har kommit överens om en längre uppsägningstid för arbetsgivaren i anställningsavtalet. Andra regleringar kan finnas i tillämpligt kollektivavtal. Om arbetsgivaren meddelat annat när tiden för provanställningen gått ut, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om du har en provanställning och vill avsluta den i förtid eller inte vill att den övergår i en tillsvidareanställning är Akavias råd att du skriftligen informerar din arbetsgivare om att du vill sluta.

Även om det anges en uppsägningstid i ditt anställningsavtal så gäller inte den om du som arbetstagare vill avbryta provanställningen. Enligt lagen avslutas provanställningen samma dag som du ger beskedet till arbetsgivaren. Det förekommer däremot villkor om uppsägningstid vid provanställning i vissa kollektivavtal. Kontrollera därför alltid med Akavias medlemsrådgivning vad som gäller.

Provanställning bör användas restriktivt. I de kollektivavtal där provanställning regleras finns olika begränsningar, till exempel krav på att arbetstagarens kvalifikationer inom befattningsområdet ska vara oprövade.

Notera att avvikande regler om olika anställningsformer kan träffas mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation genom kollektivavtal. De är i så fall tillåtna. Regelsystemet är inte helt lätt. Kontakta Akavia om du har frågor om anställningsskydd och anställningsformer.

OBS! Beträffande äldre anställningsavtal - ingångna före den 1 oktober 2022 - gäller olika övergångsregler i LAS. Övergångsreglerna är komplicerade. Kontakta Akavia för rådgivning i dessa situationer.

EXEMPEL PÅ ANSTÄLLNINGSAVTAL

PRIVAT SEKTOR - FÖR DIG SOM OMFATTAS AV LAS

Här följer ett exempel på hur ett anställningsavtal kan se ut. Exemplet bygger på förhållandet att arbetsgivaren inte är formellt bunden av ett kollektivavtal, men som efter förhandlingar med dig accepterar att tillämpa nedanstående villkor. Många av nedanstående villkor återfinns i flertalet kollektivavtal. Exemplet och kommentarerna ska läsas mot bakgrund av det som nämnts tidigare.

§1 PARTER OCH ANSTÄLLNINGSFÖRM

Bolaget [namn, organisationsnummer och adress] anställer [namn och personnummer] fr o m [anställningens tillträdesdatum] tills vidare.

KOMMENTAR

Kontrollera alltid den juridiska personens identitet samt att den person som undertecknar avtalet verkligen är behörig firmatecknare. Arbetsgivarens namn, adress och organisationsnummer ska framgå av anställningsavtalet. Organisationsnumret är viktigt. Det identifierar den juridiska personen, på samma sätt som personnumret identifierar en fysisk person. Därför ska självklart ditt namn och personnummer också framgå. En juridisk person kan byta namn hur många gånger som helst, men aldrig organisationsnummer. Organisationsnumret är avgörande för att veta vem som är arbetsgivarpart och därmed för att veta vem du ingått avtalet med.

Kontakta Bolagsverket för aktuell information. Innan du tackar ja till anställningen kan det vara klokt att ta en kreditupplysning på bolaget, så att bolagets ekonomiska status inte kommer som en överraskning för dig. Detta gäller framför allt om du överväger att ta anställning i ett mindre bolag.

Anställningen är genom formuleringen en tillsvidareanställning - populärt kallad fast anställning eftersom detta är huvudregeln och det som i allmänhet är aktuellt för Akavias medlemskategorier. Det förekommer dock att arbetsgivaren i provosyfte endast erbjuder provanställning.

§2 STATIONERINGSORT OCH ARBETSSTÄLLE

[NN] är placerad vid huvudkontoret i [ort], vilket är [NN]s arbetsställe.

KOMMENTAR

Stationeringsort och arbetsställe bör anges i anställningsavtalet för att klargöra var arbetstagaren har sin arbetsplats, det vill säga var arbetstagaren är skyldig att utföra arbete. Arbetsställe bildar utgångspunkten för eventuella restruktamenten.

Angivande av arbetsställe får också betydelse vid tillämpningen av turordningsreglerna vid en eventuell driftsinskränkning.

§3 ARBETSUPPGIFTER

[NN] är anställd som [titel på befattning] och ska arbeta med [beskrivning av arbetsuppgifter och ansvarsområden].

KOMMENTAR

I anställningsavtalet bör namnet på befattningen, ansvarsområden, befogenheter och arbetsuppgifter anges. Det klargör vad som förväntas av arbetstagaren och vad anställningen innebär. Uppgifterna visar också vilken arbetskyldighet som arbetstagaren har.

§4 MÅNADSLÖN M.M.

[NN] erhåller vid anställningens början en månadslön om _kr/mån i _____ års löneläge. Lönen utbetalas den 25:e varje månad. Översyn av lön och andra förmåner ska ske årligen per den [datum].

Utöver månadslönen avtalar parterna även om att [NN] ska erhålla en resultatbaserad ersättning (bonus, tantiem eller annan dylik ersättning) enligt bilaga 1.

KOMMENTAR: LÖN

Det är viktigt att reglera tidpunkt för lönerevision särskilt om företaget inte är kollektivavtalsbundet. Annars är frågan om tidpunkt oreglerad. Finns kollektivavtal, finns också tidpunkter för lönerevision. Om du går med på en lön i nästa års löneläge omfattas du inte av lönerevision innevarande år.

Innan du anger löneanspråk inför en ny anställning bör du ta reda på så mycket som möjligt om löneläget för din profession, med hänsyn till utbildning, yrkeslivserfarenhet och de aktuella arbetsuppgifterna. Ta hjälp av Akavias lönestatistik på akavia.se. Där finns också råd och tips om löneförhandling. Om det finns en lokal akademikerförening hos den blivande arbetsgivaren kan det vara bra att ta kontakt med den lokala facklige företrädaren för att få en bild av löneläget hos arbetsgivaren. Du kan också ringa Akavias medlemsrådgivning för individuell lönerådgivning.

Överenskommen lön, och i vilket års löneläge den gäller, bör anges i anställningsavtalet. Lönen bör revideras årligen. Om inget kollektivavtal finns bör revisions-tidpunkten anges i anställningsavtalet.

KOMMENTAR: RÖRLIGA LÖNEDELAR

Inte sällan föreslår arbetsgivaren en lönemodell med såväl fasta som rörliga lönedelar. I detta exempelavtal avses avtalade rörliga lönedelar. Exempel på sådana rörliga lönedelar är bonus och provision. Dessa rörliga lönedelar är oftast beroende av att vissa mål uppfylls. Det kan röra sig om rörliga lönedelar i förhållande till resultatmål, kollektiva mål för en enhet och/eller mål kopplade till din individuella prestation. Det är värt att notera att rörliga lönedelar är osäkra pengar i de fall då målen inte uppnås eller bara delvis uppnås. Det kan därför vara att föredra att ha en så stor del som möjligt av lönen som en fast del.

Om en viss del av lönen är rörlig är det viktigt att det finns enkla och tydliga regler för när och hur den rörliga lönen ska beräknas och utbetalas. Mål eller liknande som genererar den rörliga lönen ska vara rimliga och mätbara. Se upp med opreciserade villkor såsom "del i vinsten eller överskott". Du bör få möjlighet att kontrollera arbetsgivarens beräkningsunderlag för rörliga lönedelar genom att till exempel få utdrag av bokföringen vad gäller det som kommer från ditt arbete.

För det fall du skulle vilja sluta din anställning eller säga upp din anställning, bör anställningsavtalet innehålla regleringar om att du ska få ersättning för alla intjänade rörliga lönedelar som du har under din anställningstid. Tvister rörande dessa frågor är vanliga då frågorna inte är reglerade. Arbetsgivare påstår ibland att arbetstagaren ovillkorligen ska prestera över nivån för hela perioden - i detta fall hela kalenderåret - för att vara berättigad till provision. Arbetsgivaren menar ofta att rörliga lönedelar endast ska betalas ut om du fortfarande är anställd alternativt om du inte sagt upp dig från din anställning vid utbetalningstillfället.

Akavia rekommenderar parterna att redan i anställningsavtalet reglera vad som ska gälla i sådana situationer. Det undanröjer oklarheter och båda parter vet vad de ska rätta sig efter. En rimlig reglering är att arbetstagaren ska erhålla de rörliga lönedelar som är intjänade vid anställningens upphörande, genom att kraven för att få rörlig lön proportioneras i förhållande till anställningstiden.

Exempel 1:

Vi antar att kravet för att erhålla provision är att arbetstagarens arbete per kalenderår ska generera fakturerade och influtna belopp på mer än 500 000 kronor (exkl. moms) per år samt att provision i sådant fall ska utgå med 30 procent på de influtna beloppen som överstiger 500 000 kronor (exkl. moms).

Om arbetstagarens arbete för ett helt kalenderår genererar fakturerade och influtna belopp (exkl. moms) med 800 000 kronor (exkl. moms) ska provisionen alltså beräknas på 300 000 kronor. Arbetstagaren ska då erhålla 90 000 kronor i provision. Detta är relativt enkelt, även om det kan bli diskussion och tvist om vilka medel som influtit men kan undvikas genom regelbundna avstämningar med arbetsgivaren och en reglering i anställningsavtalet om vilket underlag arbetsgivaren ska förse dig med.

Exempel 2:

Arbetstagaren slutar sin anställning när halva kalenderåret gått och har vid detta tillfälle genererat fakturerade och influtna medel på 400 000 kronor (exkl. moms). Arbetsgivaren menar att arbetstagaren enligt avtalet endast har rätt till provision på det belopp som överstiger 500 000 kronor (exkl. moms) och betalar därför ingen provisionslön alls för det halva kalenderåret.

Arbetstagaren menar sig ha rätt till 30 procent provision på det belopp som överstiger halva den avtalade provisionsgränsen eftersom arbetet utfördes och intäkten till arbetsgivaren genererades under ett halvår, det vill säga 30 procent på 150 000 kronor = 45 000 kronor. Arbetsgivaren säger dessutom att arbetstagaren, alldeles oavsett sättet att räkna, inte har rätt till provision eftersom hen inte är anställd vid tidpunkten då provisionslön betalas ut. Eftersom frågan inte är tydligt reglerad uppkommer tvist mellan parterna

KOMMENTAR: RÅD

För att undvika tvister skulle saken kunna regleras i anställningsavtalet till exempel på detta sätt:

[NN] har rätt till [x] procent på det arvode som inflyter till [företaget] för [NN]s arbete och som överstiger [x] tKr och med [y] procent på influtet arvode över [y] tKr. Provisionen beräknas kalenderårsvis.

Om [NN] till följd av sammanhängande sjukskrivning eller föräldraledighet som är längre än två veckor ska gränserna för provisionen minskas med 1/26 för varje hel tvåveckorsperiod.

Om [NN]s anställning upphör innan kalenderåret är slut ska gränserna för provisionen minskas med 1/12 per månad som återstår av kalenderåret.

Arbetsgivarens eventuella erbjudanden om konvertibler, optioner och dylikt bör inte påverka löneresonemanget, eftersom dessa är rena penningplaceringar. Sådana avtalsvillkor omfattas inte av den arbetsrättsliga service som Akavia tillhandahåller.

Som tidigare nämnts finns många beräkningssätt och konstruktioner när det gäller rörliga lönedelar. De är som regel anpassade till den specifika verksamheten. Det är viktigt att ta del av beräkningsgrunderna, innan avtalet undertecknas, för att kunna bedöma möjligheterna att nå upp till de specifika kraven. Notera det som nämnts tidigare, att vissa resultatbaserade lönedelar oftast är kopplade till den egna prestationen, medan andra är fristående och kopplade exempelvis till en verksamhetsgrupps prestationer eller till det bokföringsmässiga resultatet i bolaget.

Andra resultatbaserade lönedelar - som inte är avtalade - är sådana som arbetsgivaren ensidigt betalar ut med ett visst belopp efter eget gottfinnande. Sådana

rörliga lönedelar ingår inte i anställningsavtalet utan är helt diskretionära, det vill säga arbetsgivaren kan ensidigt bestämma om de ska betalas ut eller inte.

Titta alltid på beräkningskonstruktionen. Notera att begreppen provision och bonus inte används på något enhetligt sätt.

Hänvisningen till Bilaga 1 är inskrivet i avtalet för att poängtera att överenskommelse om provision finns och att det inte rör sig om en diskretionär rörlig ersättning.

Det är alltför vanligt att de bilagor som avtalet hänvisar till inte finns med som bilagor och att innehållet i bilagorna inte heller diskuterats. Inte sällan är parterna överens om att de kan upprättas senare. Vid tvist blir följden som regel att förmånen inte kan styrkas.

Kontakta Akavia för ytterligare rådgivning.

§5 ARBETSTID OCH ÖVERTIDSKOMPENSATION

Den ordinarie arbetstiden är _____ timmar/vecka. Förtroendearbetstid tillämpas som utgångspunkt. Kärnarbetstiden är dock förlagd mellan kl. 09.30-16.30 varje arbetsdag. Mellan dessa klockslag förutsätts arbetstagaren vara tillgänglig och arbeta. Om arbetsgivaren finner att så behövs för verksamheten, kan denne besluta om avvikelser från ovanstående.

KOMMENTAR: ARBETSTID

Arbetstiden per vecka var tidigare oftast 40 timmar. Numera är det inte ovanligt att veckoarbetstiden är kortare, exempelvis 38 timmar. Ofta tillämpas oreglerad arbetstid eller förtroendearbetstid - vilket betyder att arbetstagaren har stor frihet vad gäller förläggningen av arbetet och varifrån det ska utföras - så länge arbetet utförs.

Normalt sett finns det som regel ändå en kärnarbetstid under vilken arbetstagaren förutsätts vara tillgänglig och arbeta. Arbetsgivaren kan åberopa verksamhetsskäl för att avvika från reglerna.

KOMMENTAR: ÖVERTIDSKOMPENSATION

Övertidsarbete kompenseras endast om det är reglerat i kollektivavtal eller anställningsavtal. Det är därför viktigt att reglera rätten till övertidskompensation i anställningsavtalet om kollektivavtal saknas. I dessa fall kan beräkningen av övertidsersättningen ske utifrån kollektivavtal, vilket naturligtvis också måste framgå av anställningsavtalet.

Eftersom Akavias medlemmar ofta har förtroendearbetstid och oreglerad arbetstid - flexibel arbetstid - spelar veckoarbetstiden allt mindre roll. Det är vanligt att arbetsgivare som har kollektivavtal försöker få till stånd en överenskommelse med arbetstagaren att denne inte ska ha rätt till övertidskompensation. Under vilka förutsättningar detta kan ske framgår av kollektivavtalet. Träffas en sådan överenskommelse kompenseras arbetstagaren normalt med längre semester, vanligen med fem extra semesterdagar. Eftersom övertidsarbete kan vara omfattande, bör du även försöka se till att du kompenseras med högre lön, om övertidsersättning inte skulle komma ifråga.

För att beräkna värdet av övertidsarbete kan du besöka akavia.se.

§6 SEMESTER

Semester utgår med 30 betalda semesterdagar/år. [NN] erhåller förskottssemester utan någon avräkningsskyldighet.

KOMMENTAR

Enligt semesterlagen är semesterrätten 25 dagar per semesterår. Den arbetstagare som inte får övertidsersättning erhåller vanligen fem extra dagar per semesterår. Extra semesterdagar kan också vara något som arbetstagaren förhandlar fram i samband med lönerevision.

Förskottssemester, det vill säga betald semester som inte tjänats in av arbetstagaren, erbjuds ofta tjänstemän. Förskottssemester innebär som huvudregel - såväl enligt semesterlagen som enligt kollektivavtalen - att den semesterlön som betalats i förskott ska betalas tillbaka när den anställde slutar. Detta gäller dock inte om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år innan anställningen upphörde. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan i anställningsavtalet komma överens om att förskottssemester ska utgå utan avräkning.

§7 BILFÖRMÅN

[NN] erhåller ny tillverkad fri bil av [bilmärke/modell] eller annan bil i motsvarande prisklass. Bolaget betalar samtliga kostnader för bilen. [NN] äger rätt att obegränsat använda bilen för privat körning i Sverige och utomlands. Bilen får även disponeras och användas av familjemedlemmar. [NN] har rätt att byta ut bilen mot ny tillverkad bil i samma prisklass vart [x] år eller efter _____ körda mil. Om bilförmån inte längre önskas eller upphör ska [NN] ersättas för denna förmån med ett månatligt belopp motsvarande förmånsvärdet för ny tillverkad bil för av aktuellt bilmärke/modell eller annan bil i motsvarande prisklass.

KOMMENTAR

I samtliga kostnader ingår reparationer och bensin. Enligt avtalsförslaget gäller rätten att använda bilen privat även utlandsresor. Om du inte använder avtalsförslagets formulering får du räkna med att rättigheten är begränsad till Sverige. Om denna förmån är intressant eller inte beror på inkomst, resvanor etc.

Bilförmånen är ofta reglerad i Bolagets vid varje tillfälle gällande bilpolicy. Dina möjligheter att hitta en särreglering för egen del är då oftast begränsade. Det är inte självklart att arbetsgivaren erbjuder bilförmån.

Kontrollera alltid skattekonsekvenserna av denna förmån med [Skatteverket](#).

§8 HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

Bolaget tecknar en särskild sjukvårdsförsäkring för [NN].

KOMMENTAR

Denna försäkring tecknas för att du snabbt ska få vård vid sjukdom och därmed sammanhängande besvär. Ytterst tecknas en sjukvårdsförsäkring för att undvika frånvaro på grund av långsam eller fördröjd sjukvård eller utebliven förebyggande vård. En sådan försäkring tecknas av arbetsgivaren för din räkning hos ett försäkringsbolag. Det finns åtskilliga försäkringslösningar på detta område. Många arbetsgivare har numera ofta tecknat sådana försäkringsavtal för samtlig personal.

Kontakta [Skatteverket](#) för aktuella uppgifter om eventuell förmånsbeskattning.

§9 RESEERSÄTTNINGAR OCH TRAKTAMENTEN M.M.

Resersättning, ersättning för uppehälle och traktamenten med mera vid resor i tjänsten utgår i enlighet med arbetsgivarens vid varje tillfälle gällande resereglemente/resepolicy.

KOMMENTAR

För den som reser i tjänsten bör i anställningsavtalet anges vilka ersättningar som ska gälla i fråga om resekostnader, kostnader för uppehälle, ersättning vid användande av egen bil i tjänsten med mera. Många företag har utfärdat resereglemente/resepolicy. I sådana fall räcker det med en hänvisning till detta. Du bör dock ta del av innehållet innan ni reglerar det i anställningsavtalet. I kollektivavtal finns ofta regler om restidsersättning som anger ersättningsnivåer vid resor utanför ordinarie arbetstid.

På [Skatteverkets hemsida](#) finns information om skattefria traktamentsbelopp, avdragsregler med mera.

§10 SJUKLÖN M.M.

[NN] har på grund av sin anställning rätt till följande.

Alternativ 1: Bolaget tillämpar - förutom vad som följer av lag - de regler om sjuklön och sjuk-pension som följer av gällande kollektivavtal.

Alternativ 2: Bolaget åtar sig att teckna en separat sjukförsäkring, hos försäkringsbolag som [NN] anvisar.

KOMMENTAR

Regleringar under Alternativ 1 utgår från att arbetsgivaren har kollektivavtal, det vill säga att arbetsgivaren är bunden av allmänna anställningsvillkor och ITP-planen med mera. Dessa regleringar gäller samtliga tjänstemän hos Bolaget.

Inför dina förhandlingar med arbetsgivaren kan det vara bra för dig att känna till att kollektivavtalet ger dig rätt till följande ersättningar:

- Vid sjukdom ska arbetsgivaren enligt lag göra ett engångsavgdrag (karensavgdrag) med 20 procent av sjuklönen - baserat på en genomsnittlig arbetsvecka.
- Bolaget betalar sjuklön från och med dag två till och med dag 14 med 80 procent av lönen enligt lag och - i förekommande fall - enligt de allmänna anställningsvillkoren i gällande kollektivavtal.
- Arbetsgivaren ska anmäla sjukdomsfallet till Försäkringskassan om sjukdomen överstiger 14 dagar. Läkarintyg måste finnas. Från och med den 15 kalenderdagen i sjukperioden betalar Försäkringskassan sjukpenning.
- Arbetsgivaren betalar dessutom från och med dag 15-90 sjuklön med 10 procent på den lön som understiger 7,5 prisbasbelopp samt 90 procent på den lön som överstiger 7,5 prisbasbelopp enligt de allmänna anställningsvillkoren i förekommande gällande kollektivavtal.
- Sjukpension utgår från Alecta från och med dag 91. Detta är en kollektivavtalsenlig sjukpension, som utbetalas av Alecta, i enlighet med ITP-planen.

För ytterligare information om sjukpenning, sjuklön m.m. hänvisas till [Försäkringskassan](#) och läs särskilt [Sjukpenning för anställda](#).

För mer information om kollektivavtalsenliga förmåner vid sjukdom hänvisas till [Avtal](#) och läs särskilt [checklistan för sjukdom](#).

Om Bolaget saknar kollektivavtal, kan Bolaget i stället teckna en separat sjukförsäkring, som bland annat ger ersättning med 90 procent av lönen. Du bör dock vara medveten om att försäkringsbolaget kan komma att kräva en hälsoprövning. En rekommendation är att du kontrollerar detta innan du framställer detta önskemål. Kanhända vill du då i stället försöka förhandla fram någon annan förmån.

Kontakta [Skatteverket](#) för aktuella uppgifter om eventuell förmånsbeskattning.

§11 FÖRÄLDRALEDIGHET M.M.

Arbetstagare som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om denne varit anställd hos Bolaget under minst ett år i en följd och tjänstemannens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten. Dock upphör rätten till föräldralön i samband med arbetstagarens uppsägning.

Föräldralön utbetalas under högst 180 kalenderdagar när man tar ut föräldrapenning. Föräldralönen utgör 10 procent av daglönen på en årslön inom 10 prisbasbelopp. På fast månadslön överstigande 10 prisbasbelopp utgör ersättningen 80 procent av daglönen.

- Om tjänstemannen varit anställd i ett, men inte två år i följd ska föräldralön utbetalas under 60 dagar.
- Om tjänstemannen varit anställd i två, men inte tre år i följd ska föräldralön utbetalas under 90 dagar.
- Om tjänstemannen varit anställd i tre, men inte fyra år i följd ska föräldralön utbetalas under 120 dagar.
- Om tjänstemannen varit anställd i fyra, men inte fem år i följd ska föräldralön utbetalas under 150 dagar.
- Om tjänstemannen varit anställd i fem eller flera år i följd ska föräldralön utbetalas under 180 dagar.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Utbetalning av föräldralönen sker med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och med resterande hälft efter det att tjänstemannen fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.

KOMMENTAR

Regleringar liknande dessa finns i kollektivavtal. Om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden ska bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas. Skrivningarna i denna § är gjorda för att få en inblick i vad som kan gälla om företaget har kollektivavtal och vad du i brist på kollektivavtal måste avtala om.

§12 PENSION OCH FÖRSÄKRING

Utöver förmåner enligt lagen om allmän försäkring tillförsäkras [NN] de pensionsförmåner som framgår av den mellan Svenskt Näringsliv och PTK vid varje tidpunkt gällande planen för ITP (tjänstepensionsförsäkringen) samt TGL (tjänstegrupplivförsäkring) och TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada).

Alternativ 1: [NN] erhåller pensionsförmåner i enlighet med det kollektivavtal för tjänstemän inom privata sektorn, som Bolaget är bundet av, för närvarande ITP-planen, kollektivavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Beträffande [NN] ska välj alternativ ITP 1 (premiebestämd pension) eller alternativ ITP 2 (förmånsbestämd pension) gälla.

Härutöver förbinder sig Bolaget att inbetala ___% av [NN]s månadslön till en av [NN] anvisad tjänstepensionsförsäkring.

Alternativ 2: Eftersom Bolaget inte är bundet av något kollektivavtal förbinder sig bolaget att i stället för [NN]s räkning inbetala __% av [NN]s månadslön till en av [NN] anvisad tjänstepensionsförsäkring och sjukförsäkring.

Härutöver förbinder sig Bolaget att erlagga premierna till nedanstående försäkringar:

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Tjänstereseförsäkring, som ger försäkringsskydd vid alla tjänsteresor oavsett världsdel.

KOMMENTAR

Finns inget kollektivavtal som reglerar pension och försäkringar måste dessa förmåner regleras i anställningsavtalet. Arbetsgivaren kan ansluta arbetstagaren till en pensionsplan som gäller för branschen eller erbjuda annan pensionslösning via pensionsförsäkring i försäkringsbolag. Liv- och arbetsskadeförsäkring för den anställdes räkning kan också tecknas hos försäkringsbolag.

För att hamna någorlunda rätt när det gäller pensionsförmånerna, är det nödvändigt att kontakta en pensionsförsäkringsexpert. Akavia lämnar därför endast allmän information i denna del.

Skrivningarna om pensioner är endast tumregler, som kan hjälpa dig att komma fram till vilken pensionslösning som skulle passa just dig.

ITP-planen gäller endast hos kollektivavtalsbundna arbetsgivare på privata sektorn. Arbetsgivaren kan vara bunden antingen via medlemskap i arbetsgivarorganisation eller genom ett så kallat hängavtal. Det senare kollektivavtalet tecknas direkt mellan en arbetstagarorganisation och arbetsgivaren. Liknande pensionsplaner - såsom BTP, FTP och KTP- planen - finns. Dessa pensionsplaner gäller inom bank-, försäkrings- respektive kooperationens område.

Om ITP-planen i övrigt gäller för samtliga tjänstemän, kan arbetsgivaren även anmäla vd och övriga arbetstagare i företagsledande ställning så att även de omfattas av denna plan. Oavsett hur du väljer att förhandla fram dina pensionsvillkor bör du se till att du i varje fall får pensionsinbetalningar och pensionsförmåner motsvarande ITP-planen.

Om du redan omfattas av en ITP 1-lösning kan det vara svårt att få Bolaget att gå med på att byta pensionsplan. Om du tidigare omfattats av en förmånsbestämd ITP 2 kan det vara förmånligare att behålla denna. Det förutsätter dock att företaget omfattas av ITP-planen och Bolaget accepterar detta.

Om du tidigare haft ITP 2 och omfattas av en tiotaggarlösning kan denna även fortsättningsvis behållas om Bolaget omfattas av ITP-planen. Du bör då kontrollera att premienivån motsvaras av den inbetalning arbetsgivaren skulle haft om det inte funnits en tiotaggarlösning. Detta brukar kallas för kostnadsneutral premie eller frilagd premie.

Ibland går det att - utöver ovan nämnda förmåner - förhandla fram avsättning till en extra tjänstepensionsförsäkring. Oftast gäller det nyckelpersoner.

Den stora skillnaden mellan ITP 1 och ITP 2 är att den som är född 1979 eller senare som huvudregel får en premiebestämd tjänstepension, medan den som är född 1978 eller tidigare fortsätter att ha en förmånsbestämd pension och ITPK. Även du som är född 1978 eller tidigare kan komma att omfattas av en premiebestämd ålderspension om du byter arbetsgivare och börjar en ny anställning.

För ytterligare information om ITP-planen hänvisas du till [PTK](#) eller [Collectum](#).

Om din arbetsgivare inte är bunden av något kollektivavtal bör du se till att Bolaget förbinder sig att betala in en viss procentsats av din månadslön till en av dig anvisad tjänstepensionsförsäkring. Denna procentsats bör inte understiga de procentsatser som anges i den kollektivavtalade ITP- planen 1. Alternativt bör pensionsinbetalningarna motsvara den premie och de förutsättningar som skulle ha gällt ifall du skulle ha omfattats av den förmånsbestämda ITP-planen 2.

Kontakta alltid en pensions- och försäkringsexpert för att reda ut vilken pensionslösning som är mest fördelaktigt för dig. Faktorer som påverkar är vilket försäkringskydd du redan har och vad du vill uppnå. Den historiska avkastningen och inte minst avgifterna kan vara en ledning när det gäller valet av pensionsförsäkring.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) som nämns under denna punkt är försäkringar som är gängse, oavsett vilken tjänstemannabefattning du har och oavsett om du har kollektivavtal eller ej. Tjänstereseförsäkring är aktuell vid tjänsteförrättningar utomlands. Akavia rekommenderar att dessa förmåner skrivs in i avtalet oavsett om kollektivavtal finns eller inte.

Notera att det - vid en pensionslösning som inte grundar sig på kollektivavtal - är viktigt att välja en tjänstepensionsförsäkring som har låga avgifter eftersom det kan påverka din slutliga pension avsevärt. Inom ITP-planen upphandlas försäkringsvalen till låga avgifter och med pensionsprodukter som har hög kvalitet. Om du på ett eller annat sätt kan omfattas av ITP-planen kan du få ta del av de låga avgifterna vilket är till stor fördel för dig.

Detta gäller även ifall du har en så kallad tiotaggarlösning som du fortsättningsvis kan teckna via ITPK-försäkringen. Collectum kan ge dig mer information kring detta.

För ytterligare information om ITP-planen, se [PTK:s hemsida](#) eller [Collectums hemsida](#).

Var också uppmärksam på att det förekommer en hel del dolda provisioner och andra ersättningar som utbetalas av försäkringsbolagen till de förmedlare/rådgivare som föreslår pensionslösningar utanför kollektivavtalsområdena. Sådana provisioner tas direkt från ditt pensionskapital.

§13 UPPSÄGNINGSTID

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

KOMMENTAR

Uppsägningstider regleras antingen genom lagen om anställningsskydd (LAS), kollektivavtal eller anställningsavtalet.

Om både arbetsgivaren och arbetstagaren är bunden av kollektivavtal gäller avtalets regler om uppsägningstider. Kollektivavtalen tillåter som regel ofta en enskild överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren så länge den inte strider mot vissa angivna minimiregler enligt kollektivavtalet. Är man inte bunden av kollektivavtal råder avtalsfrihet i fråga om uppsägningstiden med den begränsningen att arbetsgivaren inte kan ha en kortare uppsägningstid gentemot arbetstagaren än vad som framgår av 11 § LAS. Enligt LAS är den minsta uppsägningstiden för arbetstagaren och arbetsgivaren en månad. Vid arbetsgivarens uppsägning har arbetstagarens dock enligt LAS en rätt till uppsägningstid som ökar successivt i förhållande till anställningstiden; dock maximalt sex månaders uppsägningstid vid tio års anställning. Likande regleringar finns i kollektivavtal.

En ofta använd konstruktion är att parterna avtalar om en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Som arbetstagare ska du se till att du inte får kortare uppsägningstid än den du har rätt till enligt LAS, om din arbetsgivare senare vill säga upp dig.

§14 ÖVRIGA ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Allmänna anställningsvillkor, som inte regleras i detta avtal, följer vid varje punkt gällande kollektivavtal för branschen mellan [namn på kollektivavtalsparterna].

BEHANDLING AV ÄRENDE VID ANSTÄLLNING UPPHÖRANDE (ADVOKATBYRÅER)

Parterna är införstådda med att det av god advokatsed bland annat följer ett ansvar att medverka till att ett underlag tas fram i syfte att kunna göra en eventuell avräkning mellan advokatbyrån och den biträdande juristen.

KOMMENTAR

Det är inte säkert att arbetsgivaren går med på denna skrivning.

Akavia kan hjälpa dig med argument och med att ta fram det kollektivavtal som ligger närmast till hands.

Du kan läsa mer om eventuell avräkning mellan den biträdande juristen och advokatbyrån på akavia.se

§15 TVIST

Alternativ 1: Tvist med anledning av detta avtal ska avgöras av svensk domstol och svensk lag ska tillämpas.

Alternativ 2: Tvist med anledning av detta avtal ska avgöras genom skiljeförfarande enligt reglerna om förenklat skiljeförfarande för Stockholms Handelskammars Skiljedomsinstitut. Svensk lag ska tillämpas. Samtliga kostnader för skiljeförfarandet ska bäras av bolaget oavsett utgången i tvisten.

KOMMENTAR: ALTERNATIV 1

Detta alternativ återger huvudregeln, det vill säga vad som gäller om parterna inte alls reglerat frågan. Om inte frågan om tvistelösning regleras i avtal, ska tvister med anledning av avtalet prövas av domstol och enligt svensk lag. Detta förutsätter dock att arbetet huvudsakligen utförs i Sverige och att arbetet utförs åt en svenska arbetsgivare; i detta fall ett svenskt aktiebolag, AB.

KOMMENTAR: ALTERNATIV 2

Arbetsgivare önskar ofta att eventuella tvister ska lösas genom skiljeförfarande (skiljedom) eftersom detta normalt sett är ett snabbare förfarande och mer skyddat från offentligheten. Detta bör du i princip inte acceptera eftersom kostnaderna för ett skiljeförfarande ofta överstiger kostnaderna vid en domstolsprövning med substantiella belopp. Om du ändå skulle acceptera en sådan reglering måste du veta att Akavia inte står för kostnaderna för skiljeförfarandet. Om Akavia beviljar dig processhjälp i ett sådant ärende står förbundet alltså bara för det arbete som Akavia lagt ned som ditt ombud - samt i fall av förlust - för motpartens ombudskostnader. Om du ändå överväger att acceptera en skiljeklausul, är det viktigt att klausulen innehåller en förpliktelse för arbetsgivaren att stå för samtliga kostnader för skiljeförfarandet oavsett utgången i tvisten. En sådan formulering finns under alternativ 2, i avtalstexten.

Ta hjälp av Akavia om skiljeförfarande kommer på tal.

§16 ÄNDRINGAR OCH TILLÄGG

Ändringar och tillägg avseende detta avtal måste skriftligen godkännas av båda parter.

KOMMENTAR

Här avtalas om ett skriftlighetskrav när det gäller ändringar och tillägg till detta avtal. Bestämmelsen är tillkommen i båda parter intresse för att undvika tvister.

Detta avtal har upprättats i två exemplar varav parterna har tagit var sitt exemplar.

[Ort, Datum]

[Arbetsgivaren]

[Den anställde]

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar idag 135 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Akavia är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm

010 303 75 00
info@akavia.se
akavia.se



AKAVIA