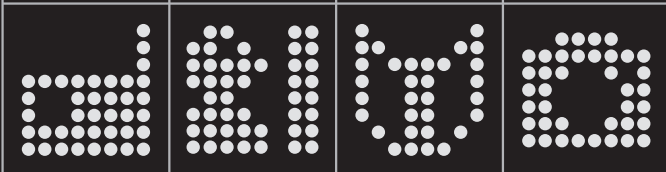
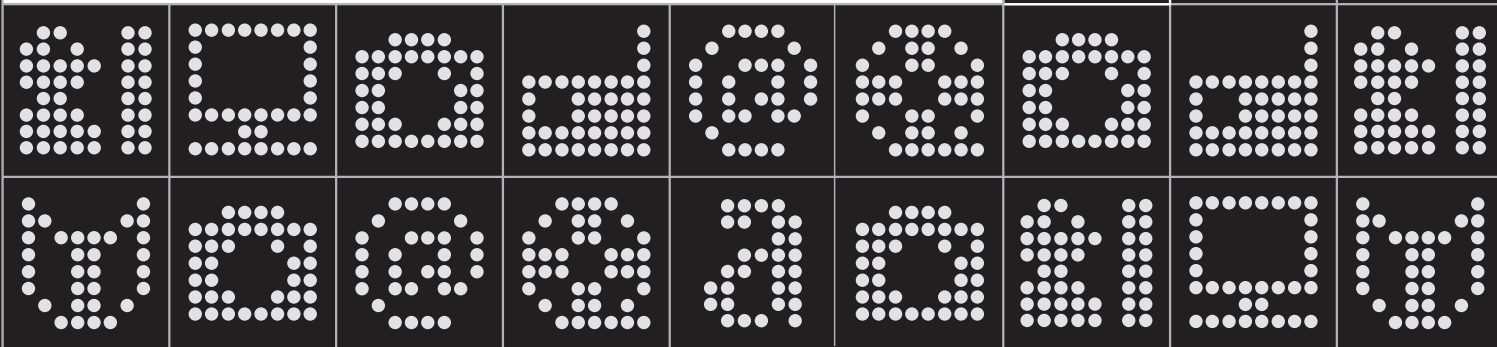
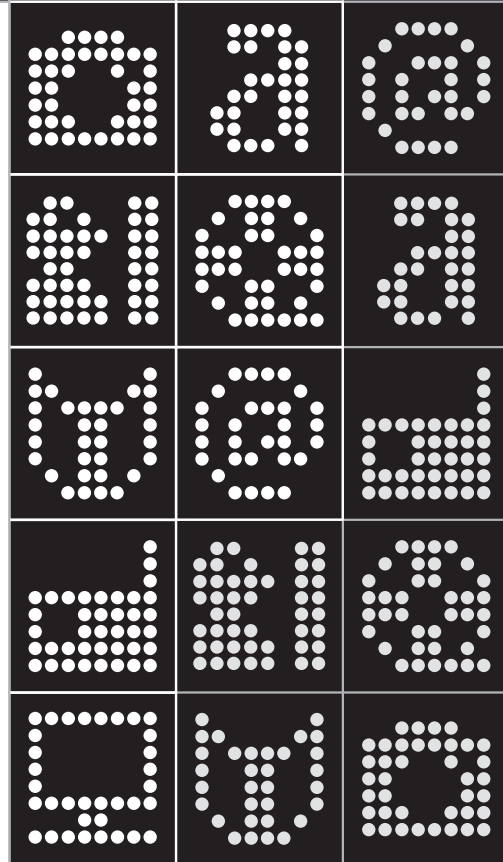


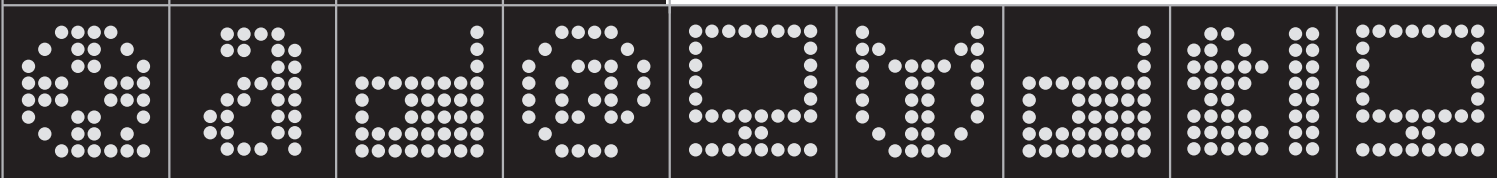
KOLLEKTIVAVTAL

Juristavtalet – för advokat-
och juristbyråer

2025-03-01– tills vidare



4 | Tjänsteföretagen / AKAVIA



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	6
Förteckning	11
över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket	11
§ 1 Avtalets omfattning	1
1.1 Omfattning.....	1
1.2 Tillämpning	1
1.2.1 Avtalets dispositivitet	1
1.2.2 Lokal part	2
1.3 Undantag	2
1.4 Uppnådd pensionsålder.....	2
1.5 Utlandstjänstgöring.....	2
§ 2 Anställning	3
2.1 Anställning tills vidare	3
2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar.....	3
2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid	3
2.4 Provanställning	4
§ 3 Allmänna förhållningsregler	5
3.1 Lojalitet	5
3.2 Konkurrerande verksamhet.....	5
3.3 Förtroendeuppdrag	5
§ 4 Arbetstid	6
4.1 Förutsättningar.....	6
4.1.1 Överenskommelse med vissa jurister	6
4.1.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid	6
4.2 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)	7
4.2.1 Ersättning för mertid.....	7
4.2.2 Beräkning av mertid	7
§ 5 Semester	8
5.1 Allmänna bestämmelser	8
5.2 Intjänandeår och semesterår	8
5.3 Semesterns längd.....	9
5.3.1 Antal semesterdagar	9
5.3.2 Antal betalda semesterdagar.....	9
5.3.3 Ändring av semesterdagar	9
5.3.4 Befordrad eller nyanställd jurist	9

5.3.5	Semester för intermittent arbetande.....	10
5.3.6	Semester vid tidsbegränsad anställning.....	10
5.4	Semesterlön, semesterersättning m m.....	11
5.4.1	Semesterlön och semestertillägg.....	11
5.4.2	Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro 11	
5.4.3	Utbetalning av semesterlön	12
5.4.4	Semesterersättning.....	12
5.4.5	Obetald semester	13
5.4.6	Ändrad sysselsättningsgrad	13
5.5	Semester för nyanställda.....	13
5.6	Sparande av semester	14
5.6.1	Sparande av semesterdagar.....	14
5.6.2	Uttag av sparade semesterdagar.....	14
5.6.3	Semesterlön för sparade semesterdagar.....	14
§ 6	Sjuklön med mera	15
6.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	15
6.1.1	Rätten till sjuklön	15
6.1.2	Sjukanmälan	15
6.2	Försäkran och läkarintyg	15
6.2.1	Skriftlig försäkran.....	15
6.2.2	Läkarintyg	16
6.3	Sjuklörens storlek	16
6.3.1	Sjuklörens storlek	16
6.3.2	Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod.....	16
6.3.3	Sjuklön utan beaktande av karens.....	17
6.3.4	När 10 karensavdrag gjorts.....	17
6.3.5	Definition av månadslön och veckoarbetstid.....	17
6.3.6	Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen	18
6.3.7	Högsta sjukavdrag per dag	19
6.3.8	Sjuklönetidens längd	19
6.4	Vissa samordningsregler.....	20
6.4.1	Rehabiliteringspenning.....	20
6.4.2	Ersättning från annan försäkring	20
6.4.3	Annan ersättning från staten	20
6.5	Inskränkningar i rätten till sjuklön.....	20
6.5.1	Inte lämnat friskintyg	20
6.5.2	Nedsatta sjukförmåner.....	21
6.5.3	Skada vid olycksfall vållad av tredje man	21
6.5.4	Olycksfall hos annan arbetsgivare	21
6.5.5	När sjukpension betalas ut.....	21

6.5.6	Uppnådd pensionsålder.....	21
6.5.7	Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön.....	21
6.6	Smittbärare	22
6.7	Övriga bestämmelser	22
§ 7	Ledighet.....	23
7.1	Permission, kort ledighet med lön	23
7.2	Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön.....	23
7.2.1	Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag.....	23
7.2.2	Löneavdrag för deltidsanställd, hel dag.....	24
7.3	Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön.....	25
7.4	Månadslön	25
7.5	Föräldralön	25
7.5.1	Villkor för föräldralön	25
7.5.2	Föräldralönens storlek	26
7.5.3	Utbetalning av föräldralön.....	27
7.5.4	Reduktion av föräldralön.....	27
7.6	Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	27
7.6.1	Avdrag	27
7.6.2	Månadslön	28
§ 8	Lön för del av löneperiod	29
§ 9	Uppsägning	30
9.1	Uppsägning från juristens sida	30
9.1.1	Uppsägningstid	30
9.1.2	Skriftlig uppsägning	30
9.2	Uppsägning från arbetsgivarens sida	30
9.2.1	Uppsägningstid	30
9.2.2	Förlängd uppsägningstid i vissa fall	31
9.2.3	Varsel.....	31
9.3	Övriga bestämmelser vid uppsägning.....	31
9.3.1	Lön under uppsägningstid	31
9.3.2	Överenskommelse om annan uppsägningstid.....	31
9.3.3	Avbrytande av provanställning.....	32
9.3.4	Avbrytande av vikariat och avtalad visstid.....	32
9.3.5	Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning.....	32
9.3.6	Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning	33
9.3.7	Pensionärer - uppsägningstid.....	33
9.3.8	Förkortning av uppsägningstid för juristen.....	33
9.3.9	Skadestånd då juristen inte iakttar uppsägningstiden	34
9.3.10	Tjänstgöringsbetyg	34
9.3.11	Intyg om uttagen semester.....	34
9.4	Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist	34

§ 10	Avtalsnämnden.....	38
§ 11	Giltighetstid	39
Bilaga 1	Avtal om arbetstidsbestämmelser	40
Bilaga 2	Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag	47
Bilaga 3	Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte	56
Bilaga 4	Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister	58
Bilaga 5	Avtal om kompetensutveckling	61
Bilaga 6	Samverkan enligt medbestämmandelagen (MBL)	63

| Streck i marginalen markerar en förändring från föregående avtalstext

Förteckning

över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket

- ✓ Arbetsmiljöavtalet
- ✓ Avtal om industrins och handelns tilläggspension – ITP-avtalet
- ✓ Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- ✓ Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK
- ✓ Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)
- ✓ Utvecklingsavtal
- ✓ Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal
- ✓ Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar samt
- ✓ Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Omfattning

Detta avtal omfattar jurister, akademiker med akademisk befattning, biträdande jurister och advokater vid juristbyråer och advokatbyråer som är anslutna till Almega Tjänsteföretagen och som anges i särskild förteckning. Med jurist avses i detta avtal även annan akademiker. Akademiker företräds av Akavia oberoende av vilket akademikerförbund de är medlemmar i. Jurist som är delägare, personligen eller genom bolag, kan med arbetsgivaren träffa överenskommelse om att kollektivavtalet inte ska gälla.

Anmärkning 1:

ITP-avtalet och övriga kollektivavtalade försäkringar gäller enligt vid var tid gällande försäkringsavtal för alla anställda tjänstemän. Undantaget avseende delägare, personligen eller genom bolag, avser de allmänna anställningsvillkoren och inte de kollektivavtalade försäkringar som ska tecknas i och med att kollektivavtalet kopplas in. För undantag från ITP-avtalet gäller ITP-avtalets vid var tid gällande villkor.

Anmärkning 2:

Med akademisk befattning avses akademisk examen om lägst 180 poäng (före 1 januari 2007 120 poäng) i för examen adekvat befattning

1.2 Tillämpning

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft från och med den första dagen nästa månad, såvida inte annan överenskommelse träffas i det enskilda fallet.

Om ett företag redan är bundet av ett annat kollektivavtal för tjänstemän, gäller det avtalet tills att giltighetstiden löpt ut, om inte någon annan överenskommelse träffas.

1.2.1 Avtalets dispositivitet

Om de lokala parterna önskar att avtalet i någon del ska ges annat innehåll prövas framställningen av de centrala parterna.

1.2.2 Lokal part

Med lokala part förstås lokalförening eller kontaktperson med mandat att föreräda Akavia lokalt. Saknas lokalförening eller kontaktperson på arbetsplatsen med vilken arbetsgivaren kan förhandla enligt MBL gäller samverkan i bilaga 6 till detta avtal.

1.3 Undantag

Avtalet gäller inte

- delägare (personligen eller genom bolag) i jurist- eller advokatbyrå
- tjänstemän i företagsledande befattning
- tjänstemän vars anställning är att betrakta som bisyssla, utom vad gäller sjuklön under arbetsgivarperioden enligt § 10 i detta avtal.

1.4 Uppnådd pensionsålder

För jurist som uppnått 69 års ålder kan arbetsgivaren och juristen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

Protokollsanteckning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande juristen rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

1.5 Utlandstjänstgöring

Vid utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom

- överenskommelse mellan arbetsgivaren och juristen eller
- särskilt utlandsreglemente eller liknande som finns i företaget.

Dessutom gäller "Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring" för de tjänstemän som omfattas av detta.

§ 2 Anställning

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad det avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd så vida inte annat anges.

Anmärkning: Bestämmelser om avbrytande av provanställning och visstidsanställning finns i 9.3.3 och 9.3.4.

2.1 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och juristen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och juristen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

Vid vikariat för att ersätta en jurist vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.

– För avtalad visstid

Ett avtal om avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och juristen inte kommer överens om kortare anställningstid.

Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.

– För jurist som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år).

– Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

Jurist 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. Jurist 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 avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

2.4 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har juristen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har juristen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

3.1 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och juristen grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Juristen ska vara diskret när det gäller arbetsgivarens angelägenheter som prissättningar, datasystem, undersökningar, driftsförhållanden, affärsangelägenheter och dylikt.

Upplysning:

För advokater gäller Sveriges Advokatsamfunds Vägledande regler om god advokatsed.

3.2 Konkurrerande verksamhet

En jurist får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Juristen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten. Den som avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, ska därför först samråda med arbetsgivaren.

3.3 Förtroendeuppdrag

En jurist har rätt att ta emot statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

§ 4 Arbetstid

Angående bestämmelser kring arbetstider, se Arbetstidsavtalet bilaga 1.

4.1 Förutsättningar

Juristen har förtroendet att själv disponera sin arbetstid. Arbetsgivaren tydliggör förväntningarna rörande tillgänglighet och resultat.

Bestämmelserna om övertidskompensation gäller som huvudregel inte för jurister eftersom de utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens skyldighet att vaka över hur arbetet är anordnat.

Förekomsten av övertidsarbete, arbete på förskjuten tid, beredskap samt jour och restid är beaktat genom att juristen i stället får fem semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Juristen har inte rätt till särskild övertidskompensation, förskjuten tid, beredskap, jour samt restid om inte någon överenskommelse har träffats enligt 4.1.1. Deltidsarbetande jurist har dock rätt till mertidsersättning enligt 4.2.1 och 4.2.2.

Anmärkning:

Hänsyn ska tas med beaktande av hållbart arbetsliv såväl till verksamhetens behov som till juristens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta juristens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

4.1.1 Överenskommelse med vissa jurister

Arbetsgivaren och juristen kan komma överens om att vissa eller alla bestämmelser i supplement rörande övertid, förskjuten tid, beredskap, jour och restid ska gälla.

4.1.2 Skriftlig överenskommelse. Giltighetstid

Överenskommelser enligt 4.1.1 ska vara skriftliga. De gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra, ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

4.2 Överskjutande timmar vid deltid (mertid)

4.2.1 Ersättning för mertid

Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen, betalas ersättning per överskjutande timme med

$$\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Med veckoarbetstid avses den deltidsanställdes arbetstid per helgfri vecka, räknat i genomsnitt per månad.

4.2.2 Beräkning av mertid

Om mertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstid som gäller för deltidsanställningen, ska de båda tidsperioderna räknas ihop. Endast fulla halvtimmar tas med vid beräkningen.

§ 5 Semester

5.1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt gällande lag med följande tillägg och undantag.

5.2 Intjänandeår och semesterår

Intjänandeåret räknas från och med den 1 april till och med den 31 mars året därpå.

Semesteråret är den därpå följande 12-månadersperioden.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild jurist eller med den lokala parten om att intjänandeåret och/eller semesteråret ska förskjutas till andra tidpunkter eller sammanfalla helt.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som à-contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Jurist som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Löneavräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

1. juristens sjukdom eller
2. jurist som frånträder sin anställning under förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till juristen personligen.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket intjänande- och semesterår som tillämpas.

5.3 Semesterns längd

5.3.1 Antal semesterdagar

- 25 semesterdagar enligt semesterlagen
- och 5 semesterdagar utöver lagstadgad semester genom detta avtal om inte arbetsgivaren och juristen enligt 4.1.1 och 4.1.2 avtalat om annat.

Med semesterdagar avses både betalda och obetalda semesterdagar.

5.3.2 Antal betalda semesterdagar

Antalet intjänade semesterdagar med lön beräknas på följande sätt:

$$A \times \frac{B}{C} = D$$

A = antal avtalade semesterdagar (enligt 5.3.1)

B = antal anställningsdagar under intjänandeåret, minus frånvaro som inte är semesterlönegrundande

C = antal kalenderdagar under intjänandeåret

D = antal intjänade, betalda semesterdagar (brutet tal avrundas uppåt till heltal).

5.3.3 Ändring av semesterdagar

Om detta avtal träder i kraft för en jurist som omfattas av ett enskilt avtal eller tjänstereglemente vid företaget, har juristen rätt till minst samma antal semesterdagar som tidigare.

Om det blir aktuellt att ändra semesterbestämmelser i gällande reglemente, ska arbetsgivaren meddela lokalföreningen, och om denna begär det ska förhandlingar äga rum innan beslut fattas.

5.3.4 Befordrad eller nyanställd jurist

För befordrad eller nyanställd jurist ska i intjänandeåret även inräknas anställningstid vid företaget eller vid annat företag som hör till samma koncern.

5.3.5 Semester för intermittent arbetande

För tjänstemän som arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per vecka beräknas antalet nettosemesterdagar enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar/vecka} \times \text{antalet semesterdagar enligt 5.3}}{5}$$

= Antalet semesterdagar (nettosemesterdagar) som ska förläggas till dagar som enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetsdagar. Brutet tal vid beräkningen rundas av till närmast högre dagantal.

Om juristen enligt arbetstidsschemat ska arbeta såväl hel som del av dag samma vecka, ska den delvis arbetade dagen räknas som hel dag. När semestern läggs ut för en sådan jurist går det åt en hel semesterdag även för den dag juristen endast skulle ha arbetat en del av dagen.

Exempel

Juristens arbetstid är förlagd till i genomsnitt följande antal arbetsdagar per vecka	Antal nettosemesterdagar (vid 25 dagars semester)
4	20
3,5	18
3	15
2,5	13
2	10

Om arbetstidsschemat ändras så att ”antalet arbetsdagar per vecka” förändras ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om så att de svarar mot det nya schemat.

Semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag (vid obetald semester) beräknas med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

5.3.6 Semester vid tidsbegränsad anställning

Semesterledighet för jurist med tidsbegränsad anställning, vars anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, ska inte läggas ut, såvida inte detta överenskommit mellan arbetsgivaren och juristen. Semesterersättning ska dock utbetalas.

Vid sådan anställning beräknas semesterersättning med 12,5 % på den uppburna lönen.

Anmärkning

I Semesterlagen 30 b § finns bestämmelser om sammanläggning av semesterförmåner vid flera anställningar.

5.4 Semesterlön, semesterersättning m m

5.4.1 Semesterlön och semestertillägg

Semesterlönen utgörs av den *månadslön* som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är

- 0,8 % av juristens månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad. Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se 5.4.6.
- 0,5 % av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Om juristen inte tjänat in full semester ska semestertillägget 0,5 % justeras upp enligt följande:

$$\frac{0,5 \% \times \text{det antal semesterdagar som juristen har rätt till}}{\text{Antalet betalda semesterdagar som juristen har tjänat in}}$$

Med *fasta lönetillägg* avses här till exempel fasta skift-, jour-, beredskaps-, övertids- och restidstillägg, garanterad minimiprovision eller liknande.

Med *rörlig lönedel* avses här till exempel provision, tantiem, bonus, premielön, skift-, jour-, beredskaps- och ersättning för förskjuten arbetstid eller liknande, i den mån den inte räknats in i månadslönen.

Med provision, tantiem, bonus och liknande avses här sådana rörliga lönedelar som har direkt samband med juristens personliga arbetsinsats.

I övertids-, mertids- och restidsersättning ingår semesterlön.

Lokalt eller individuellt kan överenskommas att rörliga lönedelar inkluderar semesterlön och semesterersättning.

5.4.2 Beräkning av rörlig lönedel vid semesterlönegrundande frånvaro

Till summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret ska för varje kalenderdag med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Genomsnittlig dagsinkomst =

Under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel

Antalet anställningsdagar, minus semesterledighetsdagar och hela dagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret

Skift-, jour-, -beredskapsersättning och ersättning för förskjuten arbetstid och liknande ska inte tas med i ovanstående genomsnittsberäkning, om juristen under intjänandeåret haft sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

5.4.3 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget om 0,8 % betalas ut tillsammans med lönen i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % betalas ut senast vid semesterårets slut.

Undantag

1. Om lönen till väsentlig del består av rörliga lönedelar, har juristen rätt att à conto få ett semestertillägg som grundar sig på de rörliga lönedelarna. Arbetsgivaren ska uppskatta tilläggets storlek. Tillägget betalas ut samtidigt med lönen vid den ordinarie utbetalningen i samband med semestern. Arbetsgivaren ska senast vid semesterårets utgång betala ut det semestertillägg som kan återstå efter beräkning enligt 5.4.1 och 5.4.2.
2. Om en överenskommelse har träffats om att semesterår och intjänandeår ska sammanfalla, kan arbetsgivaren betala ut resterande semesterlön som avser rörliga lönedelar efter semesterårets utgång. Detta ska göras vid den första ordinarie löneutbetalningen på det nya intjänandeåret när ordinarie lönerutin kan tillämpas.

5.4.4 Semesterersättning

Ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut är 4,6 % av den aktuella månadslönen samt semestertillägg enligt 5.4.1 och 5.4.2.

För sparad semesterdag beräknas semesterersättning som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphör.

5.4.5 Obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från juristens aktuella månadslön med 4,6 % av månadslönen. Beträffande begreppet månadslön, se 5.4.1.

5.4.6 Ändrad sysselsättningsgrad

Om juristen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska den månadslön som är aktuell vid semestertillfället proportioneras i förhållande till andelen av full ordinarie arbetstid som gällde vid arbetsplatsen under intjänandeåret. Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad ska vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under flertalet kalenderdagar av månaden. Beträffande begreppet månadslön, se 5.4.1.

5.5 Semester för nyanställda

Om en nyanställd jurists betalda semesterdagar inte täcker tiden för företagets huvudsemester eller om juristen i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar, kan arbetsgivaren och juristen komma överens om att juristen ska vara tjänstledig eller ledig utan löneavdrag under erforderligt antal dagar. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag gäller följande. Om anställningen upphör inom fem år från den dag den började, ska avdrag göras från inestående lön eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknas på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. juristens sjukdom eller
2. jurist som frånträder sin anställning under förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till juristen personligen.

För dem som fått fler betalda semesterdagar än de har tjänat in gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 a § semesterlagen, om någon skriftlig överenskommelse enligt ovan inte har träffats.

5.6 Sparande av semester

5.6.1 Sparande av semesterdagar

Jurister som har rätt till flera semesterdagar med semesterlön än 25 får efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar förutsatt att de inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Arbetsgivaren och juristen ska komma överens om hur sparade semesterdagar ska läggas ut. Det gäller såväl vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut som hur de ska förläggas under detta semesterår.

5.6.2 Uttag av sparade semesterdagar

Sparade semesterdagar ska tas ut i den ordning de sparats. Semesterdagar som sparats enligt lag ska tas ut före semesterdagar som sparats enligt 5.6.1 under samma år.

5.6.3 Semesterlön för sparade semesterdagar

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 5.4.1 och 5.4.2. Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % gäller dock att all frånvaro under intjänandeåret exklusive ordinarie semester ska behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag ska anpassas till juristens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid, se 5.4.6.

§ 6 Sjuklön med mera

6.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

6.1.1 Rätten till sjuklön

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön med tillägg enligt 6.2.2 andra stycket. Hur sjuklönen beräknas anges i 6.3.1 – 6.3.2.

Sjuklön från arbetsgivaren från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt 6.3.6 – 6.3.8 och 6.4 – 6.7.

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

6.1.2 Sjukanmälan

Den jurist som blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Juristen ska så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när arbetet beräknas kunna återupptas.

Samma gäller om juristen blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta som ger rätt till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte betalas för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket lagen om sjuklön).

6.2 Försäkran och läkarintyg

6.2.1 Skriftlig försäkran

Juristen ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att juristen har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar juristen skulle ha arbetat (9 § lagen om sjuklön).

6.2.2 Läkarintyg

Juristen ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan (8 § andra stycket lagen om sjuklön).

Om arbetsgivaren begär det, ska juristen lämna sådant läkarintyg från en tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

6.3 Sjuklönens storlek

6.3.1 Sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

6.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en jurist är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Jurister som skulle ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ersättning för förskjuten arbetstid som de gått miste om.

Anmärkning:

Av 6.1.1 framgår att sjukperioden som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

6.3.3 Sjuklön utan beaktande av karens

För en jurist som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

6.3.4 När 10 karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolvmånadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att juristen fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

Alla karensavdrag som görs enligt 6.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 6.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

6.3.5 Definition av månadslön och veckoarbetstid

Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen.

I månadslönen ingår

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

För jurist som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör arbetsgivaren och juristen komma överens om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som sjukavdrag ska göras från.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde juristen. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningscykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag juristen får besked om sin nya lön.

Anmärkning:

Med juristens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För jurister med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

6.3.6 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om juristens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Anmärkning: Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet år 2023 är **58 800 kr**.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500 \text{ kr}}{12} = 49\,000 \text{ kr för år 2025}$$

För jurist med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För jurist med månadslön över lönegränsen:

Sjukavdrag görs med

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb}}{365}$$

Med månadslön avses utöver vad som anges i 6.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

6.3.7 Högsta sjukavdrag per dag

Sjukavdraget per dag får inte överstiga

$$\frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämföras här

- fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med juristens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

För definition av månadslön, se 6.3.5.

6.3.8 Sjuklönetidens längd

Huvudregel

Om juristen enligt detta avtal har rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden, ska arbetsgivaren betala sådan enligt följande:

Sjuklön betalas till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden till den som

- varit anställd minst ett år i följd hos arbetsgivaren eller
- gått över direkt från en anställning med rätt till sjuklön under 90 dagar (grupp 1).

Sjuklön betalas till och med den 45:e kalenderdagen i sjukperioden till övriga (grupp 2).

I sjukperioden ingår samtliga dagar med sjukavdrag (även dagar med karens), och arbetsfria dagar under perioden.

Högsta antal dagar med sjuklön

Om juristen under en tolv månadersperiod är sjuk vid två eller flera tillfällen är rätten till sjuklön begränsad till totalt 105 dagar för grupp 1 och 45 dagar för grupp 2. Om juristen därför under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjukperiodens början, har fått sjuklön från arbetsgivaren, ska antalet sjuklönedagar dras från 105 respektive 45. Resten utgör det maximala antalet sjuklönedagar för det aktuella sjukdomsfallet.

Rätten till sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden påverkas inte av ovanstående begränsningsregel.

6.4 Vissa samordningsregler

6.4.1 Rehabiliteringspenning

Om en jurist är frånvarande med rehabiliteringspenning under annars sjuklöneberättigad tid enligt 6.3.8 görs löneavdrag som vid sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen enligt 6.3.6.

6.4.2 Ersättning från annan försäkring

Om juristen får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

6.4.3 Annan ersättning från staten

Om juristen får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

6.5.1 Inte lämnat friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av juristen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har juristen inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

6.5.2 Nedsatta sjukförmåner

Om juristens sjukförmåner har nedsatts enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

6.5.3 Skada vid olycksfall vållad av tredje man

Om en jurist har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte betalas enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren betala sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - juristen inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den som är ansvarig för skadan.

6.5.4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Om juristen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

6.5.5 När sjukpension betalas ut

Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till juristen upphör rätten till sjuklön.

6.5.6 Uppnådd pensionsålder

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden för tjänstemän som uppnått pensionsåldern, se 1.4.

6.5.7 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om juristen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om juristens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om juristen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

6.6 Smittbärare

Om en jurist måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare görs avdrag enligt följande till och med den 14:e kalenderdagen.

För varje timme en jurist är frånvarande görs avdrag per timme med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Från och med den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 6.3.6 – 6.3.8.

6.7 Övriga bestämmelser

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.

§ 7 Ledighet

7.1 Permission, kort ledighet med lön

Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar till exempel vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom juristens familj eller nära anhörigs dödsfall.

För påsk-, midsommar- och julafton som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

År då Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag erhåller juristen i stället annan ledig dag utan löneavdrag.

Ledigheten proportioneras för deltidsanställda.

Ledighet som ej uttagits under året förfaller.

7.2 Tjänstledighet, ledighet hel dag utan lön

Tjänstledighet beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget, såvida det inte är fråga om lagstadgad ledighet till exempel studie- eller föräldraledighet.

Tjänstledighet för att pröva annat arbete bör beviljas i rehabiliteringssyfte. Ledigheten begränsas till sex månader men kan förlängas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och juristen.

När tjänstledigheten beviljas ska arbetsgivaren ange vilken tidsperiod ledigheten omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde juristen. För jurist som har veckovila förlagd till annan dag än söndag ska motsvarande regel tillämpas.

7.2.1 Löneavdrag för heltidsanställd, hel dag

När en jurist är frånvarande minst en dag på grund av tjänstledighet, görs löneavdrag enligt följande:

- under en period om högst 5 (6)* arbetsdagar görs för varje arbetsdag ett avdrag med $1/21$ ($1/25$)* av månadslönen

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

- under en period längre än 5 (6)* arbetsdagar görs avdrag med dagslönen för varje ledig dag. Detta gäller även juristens arbetsfria vardagar och sön- eller helgdagar.

$$\text{dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

7.2.2 Löneavdrag för deltidsanställd, hel dag

Om juristen är deltidsanställd och arbetar endast under vissa av veckans arbetsdagar (så kallad intermittert deltidsarbete), ska löneavdrag göras för varje dag som juristen är tjänstledig och som annars skulle ha varit arbetsdag.

Avdrag görs enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$\frac{\text{antalet arbetsdagar per vecka}}{5 (6)*} \times 21 (25)*$$

Exempel

Juristen deltid är förlagd till följande antal arbetsdagar/vecka

Avdrag

4	$\frac{\text{månadslönen}}{16,8}$
3,5	$\frac{\text{månadslönen}}{14,7}$
3	$\frac{\text{månadslönen}}{12,6}$
2,5	$\frac{\text{månadslönen}}{10,5}$
2	$\frac{\text{månadslönen}}{8,4}$

Med ”antal arbetsdagar per vecka” avses antalet arbetsdagar per helgfri vecka beräknat i genomsnitt per månad.

* Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka

7.3 Annan ledighet, ledighet under del av dag utan lön

Ledighet under del av dag kan beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Löneavdrag görs för varje full halvtimme. Avdraget per timme är 1/175 av månadslönen. För deltidsanställda ska lönen först räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

7.4 Månadslön

Med månadslön avses den aktuella månadslönen. Med fast kontant månadslön avses här

- fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som tjänas in under ledighet utan att ha direkt samband med juristens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska juristens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

7.5 Föräldralön

7.5.1 Villkor för föräldralön

En jurist som är tjänstledig på grund av graviditet, i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om

- juristen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd, och
- juristens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

Anmärkning: Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.

7.5.2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om juristens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna **lönegräns** beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}}{12}$$

Exempel 2025:

Prisbasbeloppet år 2025 är 58 800 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500 \text{ kr}}{12} = 49\,000 \text{ kr för 2025}$$

För jurist med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För jurist med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag:

$$90 \% \times \frac{x \times 10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{x (\text{Månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

Om juristen har varit anställd i ett men inte två år i följd utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om juristen har varit anställd i två men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om juristen har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av

- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om juristen har varit anställd i fyra men inte fem år i följd utgörs föräldralönen av

- fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om juristen har varit anställd i fem eller fler år i följd utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Föräldralön utges för en sammanhängande ledighetsperiod, om ej annat överenskomms mellan arbetsgivare och enskild jurist. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en, två, tre, fyra, fem respektive sex månader utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

7.5.3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralönen betalas ut med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att juristen har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten, om ej annat överenskomms mellan arbetsgivare och enskild jurist.

För ledigheten görs frånvaroavdrag enligt 7.2 – 7.4.

7.5.4 Reduktion av föräldralön

Föräldralön betalas inte om juristen undantas från föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

7.6 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

7.6.1 Avdrag

Om en jurist är frånvarande med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme enligt följande:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska juristens hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

Veckoarbetstid

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde juristen. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Om lönen ändras

Om lönen ändras gäller följande. Arbetsgivaren ska göra avdrag med utgångspunkt från den gamla lönen till den dag juristen får besked om sin nya lön.

7.6.2 Månadslön

Med månadslön avses

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (till exempel fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För jurist som till väsentlig del är avlönad med sådana lönedelar bör överenskommelse träffas om vilket lönebelopp som ska utgöra den månadslön som löneavdrag ska göras från.
- Med månadslön avses även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

§ 8 Lön för del av löneperiod

Om en jurist börjar eller slutar sin anställning eller ändrar sysselsättningsgrad under löpande kalendermånad/avräkningsperiod beräknas lönen på följande sätt:

$$\frac{X}{Y} \times Z = L$$

X = aktuell månadslön

Y = antal kalenderdagar under den aktuella månaden/avräkningsperioden

Z = antal anställningsdagar i månaden/avräkningsperioden

L = lön för beräkningsperioden

Vid ändrad sysselsättningsgrad beräknas varje period med respektive sysselsättningsgrad för sig.

Exempel:

Avräkningsperioden är till och med den 20:e varje månad. Juristens heltidslön är 35 000 kr. Anställd från och med den 1 oktober 20xx.

Heltid till och med 16 juni 20xx Deltid (50 % från och med 17 juni 20xx)

X = 35 000 kr

X = 17 500 kr

Y = 31 dagar

Y = 31 dagar

Z = 27 dagar

Z = 4 dagar

L = 30 484 kr

L = 2 258 kr

§ 9 Uppsägning

9.1 Uppsägning från juristens sida

9.1.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från juristens sida är följande, om inte annat följer av 9.3.2 - 9.3.7.

Juristens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år	2 mån

9.1.2 Skriftlig uppsägning

Juristen bör göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör juristen så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

9.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

9.2.1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat följer av 9.3.2 - 9.3.7.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
mindre än 2 år	1 mån
från och med 2 år till 4 år	2 mån
från och med 4 år till 6 år	3 mån
från och med 6 år till 8 år	4 mån
från och med 8 år till 10 år	5 mån
från och med 10 år	6 mån

Uppllysning till 9.1.1 och 9.2.1

Beräkning av anställningstidens längd

Hur anställningstidens längd enligt ovan ska beräknas anges i 3 § lagen om anställningsskydd.

9.2.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

Om en jurist, som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

9.2.3 Varsel

Varsel som arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd ska ge lokalt till arbetstagarorganisationen ska anses ha skett, när arbetsgivaren har överlämnat varselskrivelsen till den lokala parten eller två arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har skickat skrivelsen i rekommenderat brev till berört förbund. Varsel som arbetsgivaren har gett under tid då företaget har semesterstopp, anses ha skett dagen efter den då semesterstoppet upphörde.

9.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

9.3.1 Lön under uppsägningstid

Om en jurist inte kan beredas arbete under uppsägningstiden ska lön och andra ersättningar betalas ut som om juristen varit i tjänst (12 § lagen om anställningsskydd).

9.3.2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Jurist som enligt kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal har längre uppsägningstid när detta avtal träder i kraft vid företaget, behåller denna.

Arbetsgivaren och jurist kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt tabellen i 9.2.1.

9.3.3 Avbrytande av provanställning

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och juristen före prøvotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller juristen att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före prøvotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid prøvotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om juristen begär det.

9.3.4 Avbrytande av vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller juristen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då juristen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas prøvotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om juristen begär det.

Anmärkning: Arbetsgivaren och juristen kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

9.3.5 Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och jurist kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell tid enligt mom. 9.3.4 löpt ut.

9.3.6 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för juristen som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad juristen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller juristen.

Anställningar som fortsätter efter att juristen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller juristen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att juristen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år.

9.3.7 Pensionärer - uppsägningstid

För jurist som fortsätter att arbeta efter att denne fyllt 65 år gäller uppsägningstiden enligt 9.1.1 och 9.2.1.

För jurist som fyllt 67 år är den ömsesidiga uppsägningstiden en månad.

9.3.8 Förkortning av uppsägningstid för juristen

Om juristen på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstiden slut, bör arbetsgivaren pröva om så kan medges.

9.3.9 Skadestånd då juristen inte iakttar uppsägningstiden

Om juristen lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, har arbetsgivaren rätt till skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som därigenom vållas. Skadeståndet är lägst det belopp som motsvarar juristens lön under den del av uppsägningstiden som juristen inte har iakttagit.

9.3.10 Tjänstgöringsbetyg

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller juristens sida har juristen rätt att få ett tjänstgöringsbetyg, som visar

- den tid som juristen har varit anställd, och
- de arbetsuppgifter som juristen utfört, samt
- om juristen så begär, vitsord om det sätt på vilket arbetet har utförts. Arbetsgivaren ska lämna tjänstgöringsbetyget senast inom tre veckor från det att juristen har begärt att få betyget.

9.3.11 Intyg om uttagen semester

När anställningen upphör har juristen rätt att få ett intyg som visar hur många av de lagstadgade 25 semesterdagarna som har tagits ut under innevarande semesterår. Arbetsgivaren ska lämna intyget till juristen senast inom en vecka från det att juristen begärt att få intyget. Om juristen har rätt till flera semesterdagar än 25 ska den överskjutande semestern här anses ha tagits ut först.

9.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 9.4.1 och 9.4.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande regler i 9.4.1 och 9.4.2.

9.4.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Anmärkning:

Om det hos arbetsgivaren finns mer än detta avtal inkopplat ska de som omfattas av detta avtal utgöra särskild turordningskrets om inte PTK-L bildas.

9.4.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

§ 10 Avtalsnämnden

Avtalsnämndens uppgifter

Avtalsnämndens uppgifter är att

- följa tillämpningen av mellanvarande avtal om löner respektive allmänna anställningsvillkor
- ge rekommendationer i frågor som en central part hänskjuter till nämnden
- vara forum för diskussion i frågor av betydelse för parternas avtalsområden
- utgöra skiljenämnd efter överenskommelse.

Ärenden som kommer in till nämnden ska handläggas utan dröjsmål.

Avtalsnämndens sammansättning

Nämnden består av sex ledamöter varav arbetsgivarsidan utser tre och arbetstagersidan tre. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid om två år med rätt för arbetsgivar- respektive arbetstagersidan att inom sig förändra representationen.

Avtalsnämndens beslut

Är nämnden enig, kan den besluta om en gemensam rekommendation i ett ärende och om gemensam information i en viss fråga.

Skiljenämnd

Om parterna är ense kan Avtalsnämnden, i enskilda ärenden, utgöra skiljenämnd i rättstvister inom parternas behörighetsområde. Tvisteärenden kan behandlas i nämnden först sedan central förhandling är avslutad.

Om Avtalsnämnden ska utgöra skiljenämnd ska parterna gemensamt utse en opartisk ordförande.

Nämnden kan fatta beslut i rättstvister endast om samtliga ledamöter är närvarande. Vid lika röstetal har den opartiske ordföranden utslagsröst.

§ 11 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 mars 2025 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 31 januari att upphöra den 30 april samma år. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 26 februari 2025

Almega Tjänsteföretagen

Gunnar Ekbrant

Gabriella Forssell

Akavia

Maria Rautpalo

Jens Jansson

Avtal om arbetstidsbestämmelser

§ 1 Avtalets omfattning

1.1 Tillämpningsområde

Detta avtal gäller jurister som omfattas av juristavtalet för advokat – och juristbyråer. Dessa jurister undantas från tillämpningen av arbetstidslagen (SFS 1982:673) i sin helhet. Med jurist avses i detta avtal även annan akademiker.

Parterna är eniga om att detta avtal ligger inom ramen för rådets direktiv 2003/88/EG som syftar till att bereda arbetstagarna säkerhet och hälsa vid arbetstidens förläggning.

Med begreppet lokalföreningen i detta avtal avses den lokala fackliga organisationen.

1.2 Särskilda villkor

Bestämmelserna i §§ 2 – 5 gäller endast där det särskilt överenskommits enligt 4.1.1.

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig. Den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att det som överenskommits ska upphöra att gälla ska underrätta den andre parten senast två månader före lönerevisionstillfället.

Från lönerevisionstillfället gäller i sådant fall de allmänna villkor som har överenskommits mellan de centrala parterna.

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1 Längd och begränsningsperiod

Begränsningsperiod innebär att den ordinarie arbetstiden kan variera under perioden. Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tolv månader.

2.3 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till juristens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta juristens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Den enskilde juristen har rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Om juristens önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren på begäran ange skälen för detta. Den enskilde juristens önskemål ska även vägas mot andra juristers behov och önskemål.

Vid ändring av juristens arbetstid ska arbetsgivaren informera juristen minst en månad innan ändringen genomförs.

§ 3 Övertid

3.1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för juristen om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Som övertidsarbete räknas inte den tid som går åt för att utföra nödvändigt förberedelse- och avslutningsarbete som normalt ingår i juristens arbete.

Vid beräkning av fullgjord övertid tas endast fulla halvtimmar med.

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna räknas ihop.

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för deltidsanställda jurister och som ersätts som mertid enligt Juristavtalet räknas inte av från övertidsutrymmet.

Enskild överenskommelse om annan begränsningsperiod

Arbetsgivare och juristen kan träffa överenskommelse om att övertiden ska beräknas efter begränsningsperioden. Ersättning för övertid ska då utgå såsom ”vid övertidsarbete på annan tid” enligt Juristavtalet. En sådan enskild överenskommelse gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

3.2 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord arbetstid.

3.3 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet enligt Juristavtalet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt 3.2 ovan (allmän övertid).

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokalföreningen enas om annat.

Exempel

En jurist utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt 3.2.

Överenskommelse träffas om att juristen ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt 3.2.

3.4 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns synnerliga skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 100 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokalföreningen.

3.5 Nödfall

Om en natur- eller olyckshändelse eller någon annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt 3.2 (allmän övertid) och 3.4 ovan (extra övertid).

§ 4 Jourtid

4.1 Omfattning av jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att juristen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att utföra arbete när det uppstår behov, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då juristen utför arbete för arbetsgivarens räkning.

4.2 Lokal överenskommelse om annan begränsningsperiod

Arbetsgivaren och lokalföreningen kan träffa en skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod av jourtid för en viss jurist eller grupp av jurister.

En överenskommelse enligt föregående stycke gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

§ 5 Anteckning av övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra de anteckningar som krävs för beräkning av övertid enligt § 3 och jourtid enligt § 4. På samma sätt ska anteckningar föras avseende mertid för deltidsanställda. Juristen, lokalföreningen eller representanter för den centrala arbetstagarparten har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anmärkning

Även för jurister som är undantagna från §§ 2-5 är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och lokalföreningen att ha en uppgift om den totala arbetstidens omfattning för dessa jurister.

Juristen bör fortlöpande lämna uppgift om arbetstidens omfattning till arbetsgivaren. Detta ska ske på sådant sätt som juristen och arbetsgivaren finner lämpligt. Om lokalföreningen så begär ska denna få del av dessa uppgifter.

§ 6 Sammanlagd arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om tolv månader.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning

I den sammanlagda arbetstiden ingår ordinarie arbetstid, övertid (även nödfallsövertid), mertid och jourtid.

§ 7 Nattarbete

Med natt avses en period om minst sju timmar som omfattar perioden kl 22 – 06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid på natten.

Arbetstiden för nattarbetande jurister får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om tolv månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse från andra stycket kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att juristen kompenseras med ledighet eller lämpligt skydd.

Semester och sjukfrånvaro under tid då juristen annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

§ 8 Rast och måltidsuppehåll

8.1 Rast

När arbetsdagen är längre än fem timmar har juristen rätt till rast.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda jurister kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Under rast har juristen rätt att lämna arbetsplatsen eftersom rasten inte är betald arbetstid.

Anmärkning

En god arbetsmiljö förutsätter att det, utöver rasterna, är möjligt att ta pauser under arbetsdagen.

8.2 Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

§ 9 Vila

9.1 Dygnsvila

Juristen ska beredas minst elva timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Vila bör vara förlagd till natt, varvid avses att perioden kl 00 – 05 ska ingå.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att juristen kompenseras med motsvarande ledighet.

Avvikelse får även göras genom individuell eller lokal överenskommelse, under förutsättning att juristen kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Anmärkning

Avvikelse från dygnsvilan förutsätter att juristen ges förlängd viloperiod timme mot timme svarande mot avvikelsen. Den förlängda viloperioden ska om möjligt förläggas i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid ska löneavdrag ej göras.

9.2 Veckovila

Juristen ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att juristen kompenseras med motsvarande ledighet. Ledigheten ska om möjligt förläggas till veckoslut.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att vilan ska beräknas som ett genomsnitt under en period om två veckor.

Annan avvikelse från första stycket får göras genom individuell eller lokal överenskommelse, under förutsättning att juristen kompenseras med ledighet eller ges lämpligt skydd.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga motsvarande viloperiod till arbetstid ska löneavdrag ej göras.

§ 10 Förhandlingsordning

Avtalet om förhandlingsordning vid rättstvister gäller även för detta avtal.

§ 11 Uppsägning av överenskommelser

Överenskommelser enligt detta avtal kan sägas upp av parterna i respektive överenskommelse.

Om endera parten önskar att en lokal överenskommelse respektive rätten att träffa lokal överenskommelse ska bestå, ska parten skyndsamt begära att förhandlingar om detta förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för en lokal överenskommelse för att möjliggöra att förhandlingar hinner slutföras innan överenskommelsen upphör. I sista hand kan frågan om överenskommelsen ska bestå eller inte tas upp till överläggningar i Avtalsnämnden.

§ 12 Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal om arbetstid har samma giltighetstid som Juristavtalet.

Om arbetstidsavtalet upphör att gälla upphör även överenskommelser, som slutits med stöd av avtalet, att gälla.

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Med jurist avses i detta avtal även annan akademiker.

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga jurister som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för tjänsteman som omfattas av ITP 1.
- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisions tidpunkter i kollektivavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som juristen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Om kollektivavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

§ 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbundsavtal inom Svenskt Näringsliv. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %.

Parterna är därmed överens om att Flexpension i Tjänsteföretag per den 1 maj respektive år byggs ut med:
Ytterligare 0,2 % under 2025 till en total premie om 1,5 %
Ytterligare 0,2 % under 2026 till en total premie om 1,7 %
Ytterligare 0,3 % under 2027 till en total premie om 2,0 %.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrycket i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

§ 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om juristerna vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Juristens fasta kontanta lön höjs vid avståendetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Med avståendetidpunkt menas den tidpunkt då lämnat besked om avstående får verkan. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, dvs den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag

Om arbetsgivaren tagit ställning till att juristerna vid företaget får välja att avstå kan den jurist som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Nyanställd jurist vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Jurist anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Jurist anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Jurist anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer juristen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd jurist beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för juristen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Undantag från ovanstående punkter gäller för jurist som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då juristen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att juristen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att juristen valt att avstå.

Anmärkning 3

När jurist lämnat besked om avstående får avståendet verkan från den 1:a dagen i den första kalendermånaden i den tvåmånadersperiod under vilken avståendet kan göras. Det innebär som exempel att juristen som inträder i kollektivavtalet den 15 mars, kan lämna besked om avstående under perioden 15 mars – 15 maj vilket får verkan den 1 mars. Juristens lön höjs från avståendetidpunkten med den då aktuella kollektiva premienivån.

Undantag från ovanstående punkter gäller för jurist som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då juristen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att juristen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att juristen valt att avstå.

Anmärkning 4

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att juristerna får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att juristerna inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 5

Parterna är överens om att ett avstående ska vara juristens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

- § 5 Jurist som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan juristen och arbetsgivaren.
- § 6 Juristen som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt juristen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till juristen.

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala

avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget..

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- 12 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala 10 % av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 24 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 30 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 36 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 20 %, totalt 50 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 48 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 75 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.
- 60 månader efter att företaget anslutits till kollektivavtalet ska företaget betala ytterligare 25 %, totalt 100 %, av den premienivå som var aktuell vid anslutningstillfället.

Utöver ovanstående infasning av premienivån kopplat till anslutningstillfället har företaget även att utge löneökningstrymme enligt gällande löneavtal samt de eventuella ytterligare premieavsättningar till Flexpension i Tjänsteföretag som regleras i gällande avtal.

Företaget kan välja att för samtliga jurister vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad

som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. En sådan förtida uppbyggnad av premienivån betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskydds/agen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföre/ag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna juristerna gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad juristen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken juristen uppnår 66 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- § 10 Den kompletterande premien ska betalas för juristen som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken juristen uppnår 65 års ålder.

§ 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För jurist som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

§ 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla juristen som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

§ 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.

§ 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för

men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställda om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för jurist som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens jurister.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Med jurist avses i detta avtal även annan akademiker.

Jurist 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.

Jurist 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 juristen överens om att juristen 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 juristen 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 juristens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 procent.

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 jurist som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån juristens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör

dock om juristen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge juristen inkomst.

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

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Detta avtal omfattar jurister, akademiker med akademisk befattning, biträdande jurister och advokater som inte är delägare (personligen eller genom bolag) vid juristbyråer och advokatbyråer som är anslutna till Almega Tjänsteföretagen och som anges i särskild förteckning. Med jurist avses i detta avtal även annan akademiker.

Anmärkning:

Med akademisk befattning avses akademisk examen om lägst 180 poäng (före 1 januari 2007 120 poäng) i för examen adekvat befattning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektivavtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild jurist har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Avtal om kompetensutveckling

1. Inriktning

Konkurrensförmågan hos företagen inom tjänstesektorn är allt mer beroende av kvalificerade medarbetare. För att verksamheten ska utvecklas är det viktigt med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna.

Kompetens är förmågan att klara av en uppgift. För att klara uppgiften behövs flera egenskaper hos individen.

Kompetens är ett komplext begrepp som innebär en mångfald av de mänskliga resurserna.

- **Kunskaper**

Veta fakta och kunna metoder

- **Färdigheter**

Kunna göra, hantera verktyg

- **Kontakter**

Social förmåga, kontaktnät, inflytande

- **Attityder/värdering**

Vilja göra, anse riktigt, ta ansvar

- **Erfarenheter**

Lära av misstag och framgång

- **Handledning/Ledarskap**

Utvecklingen kan i hög grad ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation där teori och praktik blandas.

En fortlöpande utveckling av företag och medarbetare skapar förutsättningar för lönsamhet och tryggare anställning.

2. Rätt och ansvar

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Företaget ska skapa förutsättningar för detta. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Med kompetensutveckling menas alla åtgärder som bidrar till att öka en eller flera delar av individernas kompetens. För att kompetensutveckling

ska vara möjlig krävs att goda förutsättningar finns vad gäller till exempel arbetsorganisation, ledarskap och teknik.

3. Kompetensutveckling i samverkan

Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift.

Kompetensutveckling utgår från en långsiktig verksamhetsanalys, genomförd av företaget efter samråd med den lokala fackliga representeranten i företaget. I analysen förutsätts varje medarbetares medverkan och engagemang.

Planer för kompetensutveckling utformas och följs upp kontinuerligt med hänsyn till konkurrens- och omvärldssituationen.

Kartläggningen av den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov och planeringen av de åtgärder som är lämpliga sker i samverkan med medarbetaren.

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar rekommenderas som grund för planering av kompetensutvecklingen.

4. Kostnader

Av arbetsgivaren beordrad kompetensutveckling betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

5. Stimulera och premiera

Kompetensutvecklingen måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättning och lönerevision är det naturligt att koppling sker till resultat och kompetens. Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för juristen.

Upplysning

Parterna har gemensamt utarbetat följande material:

Policydokumentet "*Kompetensutveckling*"

Verktyg "*Kompetensanalysen och utvecklingssamtalet*".

Bilaga 6

Samverkan enligt medbestämmandelagen (MBL)

Parternas utgångspunkt är att det på varje arbetsplats ska finnas lokal part med vilken arbetsgivaren kan förhandla enligt MBL. I avvaktan på att lokal part inrättats på arbetsplatsen gäller följande samverkansordning. Akavia företräder samtliga akademiker som omfattas av juristavtalet. Med medlem i Akavia nedan förstås även medlem i annat akademikerförbund.

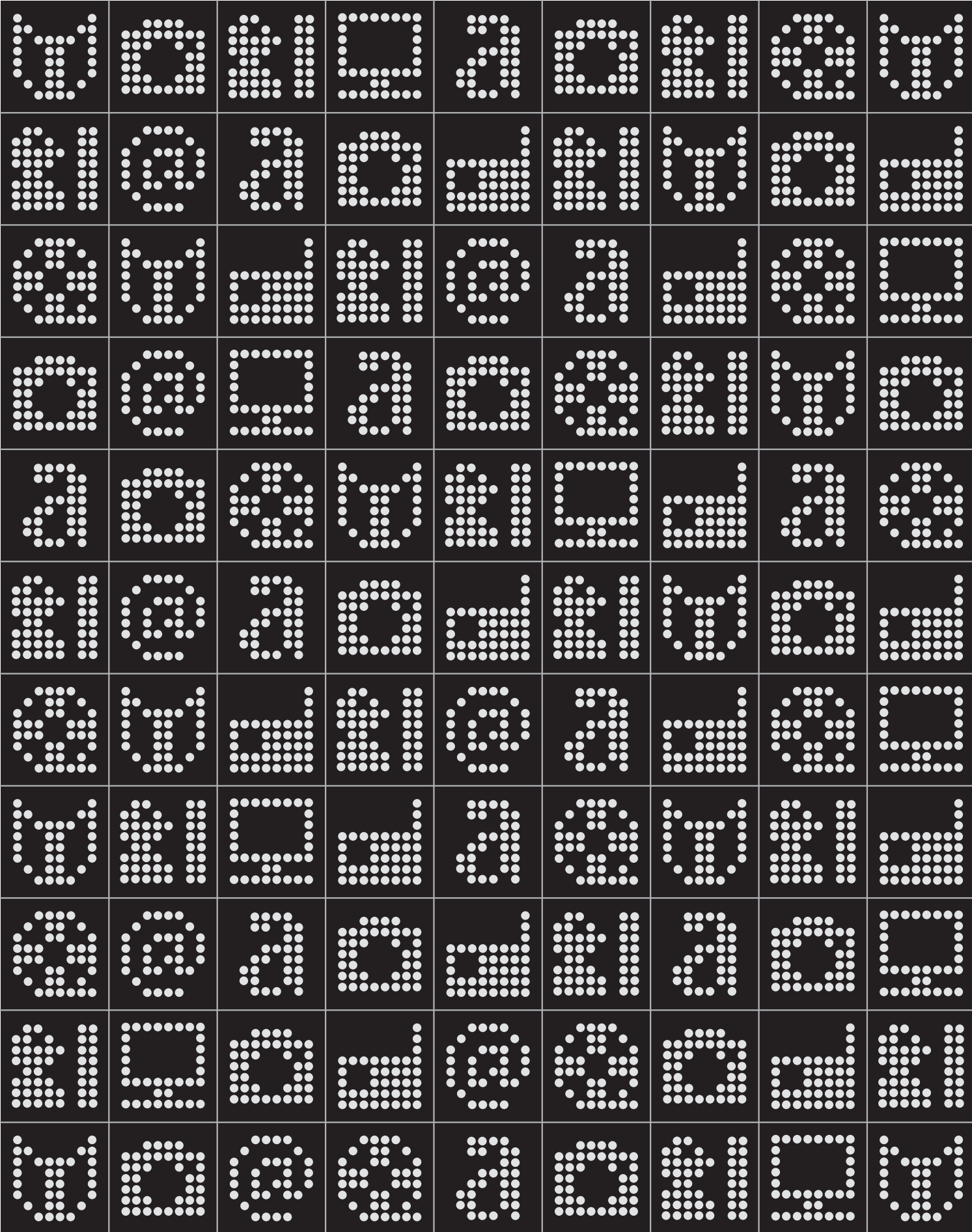
Förhandling hos Akavias kansli behöver endast begäras inför följande sorts beslut:

- Nedläggning och inskränkningar av verksamheten som berör medlem i Akavia.
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten.
- Ändringar av anställningsvillkoren för någon av Akavias medlemmar på företaget.
- Omplacering eller omflyttning av Akavias medlemmar på företaget.
- Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhandahållits av arbetsgivaren.

Vid övriga förändringar är arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL uppfyllda genom att berörda medarbetare får information om dessa.

Anmärkning:

För lönerevisionen hänvisas till löneavtalets förhandlingsordning.



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6520 2503

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

