

PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för Handels tjänstemannaavtal perioden 2023-05-01 – 2025-04-30
Parter	Svensk Handel Akademikerförbunden
Tid	23 feb, 6, 7, 21 mars, 3, 4, 11, 18, 24 och 26 april
Plats	Svensk Handels lokaler, Stockholm samt via Teams
Närvarande	Svensk Handel Johan Sommar Dennis Lager Caroline Andersson Akademikerförbunden Pär Fyhr, Akavia Ellen Skogens, Sveriges Ingenjörer

§ 1 Löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna är överens om att mellanvarande kollektivavtal prolangeras för tiden fr.o.m. 2023-05-01 t.o.m. 2025-04-30 med följande ändringar och tillägg:

Bilaga 1 Löneavtal

Bilaga 2 Redaktionella ändringar allmänna anställningsvillkor

§ 2 Avsättningar till system för kollektivavtalad deltid i pensionssyfte (deltidspension)

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,4 procent för avtalsperioden 1 maj 2023 – 30 april 2025, varav dessa avsätts med 0,2 procent fr.o.m. den 1 maj 2023 samt 0,2 procent fr.o.m. den 1 maj 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent fr.o.m. den 1 maj 2023 samt 1,5 procent fr.o.m. den 1 maj 2024.

§ 3 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2023-05-01 t.o.m. 2025-04-30.


Om avtalet inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången.

Om Svensk Handel eller Akademikerförbunden sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt för berört avtalsområde såvida parterna inte kommer överens om annat.

B
DL
PF

05-02
Stockholm 2023-04-28

För Svensk Handel



Johan Sommar

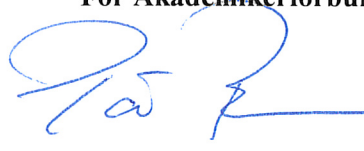


Dennis Lager



Caroline Andersson

För Akademikerförbunden



Pär Fyhr



Ellen Skogens

Löneavtal

1. Avtalets omfattning och definitioner

Detta löneavtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden och medlemsföretag i Svensk Handel där kollektivavtalet är inkopplat. Avtalet omfattar tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast **den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024**.

Med begreppet Akademikerförening i detta avtal avses även kontaktombud.

I de fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter avses med "företag" vid beräkningen av ramen för lönehöjningar företaget som helhet.

2. Grundläggande utgångspunkter för lönebildning i företaget

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling. Lönebildningen ska vara kopplad till företagets affärsidé och mål och vara en del av den produktivitets- och intäktsskapande processen i företaget. Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy där principerna för lönebildningen vid företaget anges. Tjänstemän som vet vad som ger företaget framgång och har sin lön kopplat till det, blir en stor tillgång i företaget.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de har medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Marknadskrafterna och de lokala parternas syn på lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

3. Lönesättning vid nyanställning eller befordran

Lönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget. Hänsyn ska därvid tas till tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav. Hänsyn ska även tas till marknadskrafter och omvärlden i övrigt.

Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter, som kan betraktas som en befordran, ska erhålla löneökning skilt från lönerevisionen. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.

8 0 02
45
78

4. Principer för den individuella lönesättningen vid lönerevision

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Lönen ska stimulera tjänstemannen till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå högre kompetens och att utveckla verksamheten. Ökat ansvar och ökad svårighetsgrad, högre prestation och duglighet ska därför medföra löneutveckling.

Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Tjänsteman med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbets-/yrkesområde ska inte enbart därför ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.

Faktorer för den individuella lönesättningen ska vara könsneutrala. Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdiga om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

Tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän inom företaget.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

5. Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är en viktig del i den lokala löneprocessen. Syftet med samtalet är att skapa en process där tjänstemannens resultat, måluppfyllelse, kompetens och prestation utvärderas och knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. På så sätt ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Varje tjänsteman, inkluderande föräldralediga, ska årligen beredas möjlighet till ett individuellt lönesamtal med sin, om möjligt lönesättande, chef i god tid före löneförhandlingen mellan de lokala parterna.

Lönesamtalet ska vara väl förberett och strukturerat. Tillräcklig tid för lönesamtalet bör avsättas och resultatet ska dokumenteras skriftligt.

Lönesamtalet kan innehålla följande:

- Företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- Tjänstemannens arbetsuppgifter och ansvarsområden, hur dessa förändrats samt vilka resultat som uppnåtts

Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'DR' and other illegible marks.

- Satta mål för tjänstemannen i förhållande till verksamhetens mål
- Nya mål för tjänstemannens arbetsprestationer
- Lönen i förhållande till arbetsituationen och den individuella utvecklingen

Med tjänsteman som erhåller ingen eller märkbart låg lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman. Vid sådan överläggning diskuteras tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna och kraven som ställs i befattningen, samt behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

6. Lönekriterier

Med lönekriterier avses olika faktorer som kan användas vid bedömning av tjänstemannens prestation. Lönekriterierna mäter tjänstemannens bidrag till företagets lönsamhet utifrån arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål. Det ska finnas en tydlig koppling mellan lönekriterier och prestation. Lönekriterierna ska vara väl kända, konkreta och objektiva.

Exempel på lönekriterier beroende på befattning kan vara:

- Försäljningsresultat
- Kundnöjdhet
- Kvalitet i genomförda projekt
- Initiativkraft
- Samarbetsförmåga
- Idériakedom
- Pedagogiska färdigheter

7. Lönerrevision

7.1 Tidpunkt för lönerrevision

Parterna är ense om följande tidpunkter för lönerrevision:

- 1 maj 2023
- 1 maj 2024

Parterna bör fastställa tidplan för lönerrevisionen med till exempel tidpunkter för genomförande av lönesamtal, förhandlingar och utvärdering av löneprocessen.

Arbetsgivare och Akademikerförening eller tjänsteman kan träffa överenskommelse om avvikelse från ordningen för lokal lönerrevision som anges i punkt 5, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 i detta avtal.

7.2

Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till företaget senast **den 9 juni 2023 respektive den 19 mars 2024** lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

8 CAS DR
FR

7.3

Lokal löneförhandling

Lokal löneförhandling förs mellan arbetsgivaren och Akademikerförening.

Akademikerföreningen kan överlåta till tjänsteman att själv föra löneförhandling med arbetsgivaren. I dessa fall kan lönesamtal och löneförhandling ske vid samma tillfälle. Tjänstemannen företräds därvid inte av Akademikerföreningen under aktuell lönerrevision. Resultatet av denna löneförhandling blir dock giltigt först när Akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

I inkopplade företag som vid revisionstillfället saknar Akademikerförening övergår partsställningen vid löneförhandlingen till tjänstemannen. Resultatet av förhandlingen dokumenteras i protokoll.

Löneförhandling bör påbörjas i god före revisionsdatum och avslutas senast **den 6 oktober 2023 respektive den 30 april 2024**.

7.4

De lokala parternas inledande arbete

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerrevision ska arbetsgivaren och berörd lokal part göra en bedömning av de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna för företaget.

Parterna ska gemensamt analysera företagets lönestruktur, t ex löneutvecklingen de senaste två åren, eventuell intern lönestatistik samt löneskillnader mellan olika grupper och mellan män och kvinnor.

7.5

Central konsultation

Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner. En information om avtalets innebörd lämnas till den lokala Akademikerföreningens medlemmar. Arbetsgivaren och akademikerföreningen anordnar en sådan information.

7.6

Partsgemensam utvärdering av lönerrevisionen

Arbetsgivare och Akademikerförening ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerrevision. Följande punkter bör beaktas:

- Den lokala lönebildningsprocessen
- Kvalitet och genomförande av lönesamtal
- Lönestrukturen före och efter lönerrevision
- Resultatet av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän
- Om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till

Handwritten initials: OA, DR, BS, FE

- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget
- Föräldraledigas löneutveckling

7.7

Central löneförhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Handel och Akademikerförbunden. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Svensk Handel respektive Akademikerförbunden senast **den 6 november 2023 respektive den 30 maj 2024**, varefter det ankommer på Svensk Handel och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per **den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024** fastställs nivån på tjänstemännens sammantagna löneökningar till **3,9 % respektive 3,1 %** av fast kontant månadslön som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

8. Undantag från löneavtalet

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som **den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024** tillhör någon av följande kategorier:

- Inte har fyllt 18 år
- Är anställd för vikariat eller avtalad visstid och vars anställning inte varat fortlöpande under 6 månader
- Är anställd på prov och vars anställning inte varat fortlöpande under 6 månader och inte heller har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor
- Innehar anställning som utgör bisyssla
- Fyllt 68 år

Tjänsteman som **den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024** är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att löneförhöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som **den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024** var anställd som vikarie eller på prov och som inte omfattas av lönerevisionen, och under

Handwritten notes:
\$ 45 72 DR

avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

8.1

Tjänsteman som slutat sin anställning

Tjänsteman som slutat sin anställning **den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024** eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmäla sitt krav till arbetsgivaren senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt till löneförhöjning.

8.2

Anställningsavtal den 1 november året före lönerrevision

Om företaget och en tjänsteman den 1 november eller senare har träffat avtal om anställning och de uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerrevision, ska tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet ifrågavarande år.

8.3

Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta avtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid den ordinarie lönerrevisionen, om inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

9. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Sjukavdrag

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska inte ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktas vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt och göras individuellt.

Övertidsersättningar

Retroaktiv omräkning ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

10. Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstiden för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras **den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024** eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

11. Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

12. Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 8.1 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört p g a pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

12.1

Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal fr o m **den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024.**

Handwritten initials and signature:
G DK
ESF

<p>1.4 Uppnådd pensionsålder</p> <p>För tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.</p> <p>Desamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.</p>	<p>1.4 Uppnådd pensionsålder</p> <p>För tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller för dem enligt ITP-planen (för närvarande 66 år enligt ITP 1 och 65 år enligt ITP 2) kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.</p> <p>Desamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.</p>
<p>2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar</p> <p>Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vid vikariat - för avtalad visstid - för tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år) 	<p>2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar</p> <p>Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vid vikariat - för avtalad visstid - för tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år) (för närvarande 66 år enligt ITP 1 och 65 år enligt ITP 2)

DR
 8 45
 DR

<p>2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid</p> <p>Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.</p>	<p>2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid</p> <p>Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.</p>
<p>Annmärkning</p> <p>Tjänsteman 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.</p> <p>Tjänsteman kan här efter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern (fn. 65 år) övergår inte avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. Som huvudregel gäller, likt rätt avseende avtalad visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.</p>	<p>Annmärkning</p> <p>Tjänsteman 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.</p> <p>Tjänsteman kan här efter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern (fn. 65 år) (för närvarande 66 år enligt TTP 1 och 65 år enligt TTP 2) övergår inte avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning. Som huvudregel gäller, likt rätt avseende avtalad visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.</p>
<p>11.1 Permission, kort ledighet med lön</p> <p>Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t.ex. vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall.</p> <p>För påsk-, midsommar- och julafon som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.</p> <p>Tjänstemannen har rätt till en dags permission under de år nationaldagen 6 juni infaller på lördag eller söndag. Sådan permission förutsätter att tjänstemannen varit anställd minst fem månader när nationaldagen infaller dessa dagar. Ledighet av detta skäl kan inte uttas annat år. För deltidсанställd tjänsteman proportioneras ledigheten i förhållande till arbetstidsmålet.</p>	<p>11.1 Permission, kort ledighet med lön</p> <p>Permission beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar t.ex. vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemannens familj eller nära anhörigs dödsfall.</p> <p>För påsk-, midsommar- och julafon som inte är sedvanliga fridagar bör permission beviljas om det kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.</p> <p>11.1.1 Nationaldagen 6 juni</p> <p>Tjänstemannen har rätt till en dags permission under de år nationaldagen 6 juni infaller på lördag eller söndag. Sådan permission förutsätter att tjänstemannen varit anställd minst fem månader när nationaldagen infaller dessa dagar. Ledighet av detta skäl kan inte uttas annat år. För deltidсанställd tjänsteman proportioneras ledigheten i förhållande till arbetstidsmålet.</p>

8 OK
45
A

<p>13.3.5 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt lagen om anställningsskydd</p> <p>Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.</p> <p>Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.</p> <p>Anmärkning</p> <p><i>Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet. Inte heller behöver överläggning genomföras med anledning av avbrytandet.</i></p> <p><i>Åldern enligt 32 a § lagen om anställningsskydd är 68 år fr. o. m. den 1 januari 2020 och 69 år fr. o. m. den 1 januari 2023.</i></p>	<p>13.3.5 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt lagen om anställningsskydd</p> <p>Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.</p> <p>Efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.</p> <p>Anmärkning</p> <p><i>Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet. Inte heller behöver överläggning genomföras med anledning av avbrytandet.</i></p> <p><i>Åldern enligt 32 a § lagen om anställningsskydd är 68 år fr. o. m. den 1 januari 2020 och 69 år fr. o. m. den 1 januari 2023.</i></p>
---	--

DK
 AS
 PR