Avtalsmall för korttidsarbete industriarbetsgivarna

Mall för upprättande av protokoll med lokalt avtal om korttidsarbete (korttidspermittering) för perioden den 16 mars 2020 till och med den 30 september 2021.

Mallen är partsgemensamt framtagen av Industriarbetsgivarna och IF Metall.

Maj 2021

|  |  |
| --- | --- |
| protokoll lokal förhandling | |
| Ärende: | Överenskommelse om korttidsarbete (korttidspermittering) |
| Parter: | [Företag, organisationsnummer]  [IF Metall] |
| Datum: | 202X-xx-xx |
| Plats: | [Företagets lokaler i X-stad] |
| Närvarande arbetsgivarpart: |  |
| Närvarande arbetstagarpart: |  |
| Justeringsmän: |  |
|  | |
|  | |



Parterna har träffat lokal överenskommelse om korttidsarbete med statligt stöd (även kallatkorttidspermittering) med stöd av centralt kollektivavtal om korttidsarbete med statligt stöd mellan Industriarbetsgivarna och [IF Metall].



Avtalet gäller under perioden den [dag månad år] och den [dag månad år].

*Anmärkning:*

Vad som gäller för omförhandling och uppsägning av avtalet framgår av § 6 och § 7.

Genom denna överenskommelse sänks anställdas ordinarie arbetstid och ordinarie lön temporärt enligt nedan angiven tabell.

*Anmärkning:*

Vid beräkning av arbetstagarens lön är det lön och andra ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete som ingår, som exempelvis ob – tillägg.

|  |  |
| --- | --- |
| Arbetstidsminskning (procent) | Löneminskning (procent) t o m 30 september 2021 |
| 20 | 4 |
| 40 | 6 |
| 60 | 7,5 |
| 80 | 12 |

I bilaga/bilagor till denna överenskommelse finns en förteckning över

* De arbetstagare\* som omfattas av korttidsarbete enligt § 3,
* Arbetstidsminskningen för de arbetstagare\* som omfattas och
* Hur korttidsarbete är förlagd för de arbetstagare\* som omfattas samt
* Den tidsperiod som den temporära sänkningen för arbetstagaren\* avser.

*\*Personer, organisatoriska enheter eller funktion i verksamheten*

Parterna har diskuterat frågan om utbildning för de arbetstagare som omfattas av korttidsarbete. [Parterna har kommit överens om ett upplägg för utbildning, vilket framgår av bilaga. / Parterna är ense om att det för närvarande under rådande omständigheter inte är möjligt att anordna utbildning. / Annat parterna har diskuterat.]

Om förutsättningarna för denna överenskommelse förändras kan den part som vill få till en ändring begära förhandling i syfte att nå en ny/reviderad överenskommelse.

Denna överenskommelse kan sägas upp med en uppsägningstid om \_\_\_\_\_ dagar. (Om inte annat avtalats gäller en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.)

Vid protokollet,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Justeras,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

För arbetsgivarparten För arbetstagarparten

Bilaga

### Följande anställda ska vara arbetsbefriade 20 procent

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Arbetstagare eller grupp av arbetstagare (Person, organisatorisk enhet, funktion i verksamheten) | Arbetstids-minskning 20 procent | Tidsperiod | Arbetstidens förläggning |
| [Namn] | 20 |  | Ex. mån- fre kl. x-x |
|  | 20 |  |  |
|  | 20 |  |  |
|  | 20 |  |  |
|  | 20 |  |  |

**Följande anställda ska vara arbetsbefriade 40 procent**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Arbetstagare eller grupp av arbetstagare (Person, organisatorisk enhet, funktion i verksamheten) | Arbetstids-minskning 40 procent | Tidsperiod | Arbetstidens förläggning |
| [Namn] | 40 |  | Ex. mån- fre kl. x-x |
|  | 40 |  |  |
|  | 40 |  |  |
|  | 40 |  |  |
|  | 40 |  |  |

### Följande anställda ska vara arbetsbefriade 60 procent

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Arbetstagare eller grupp av arbetstagare (Person, organisatorisk enhet, funktion i verksamheten) | Arbetstids-minskning 60 procent | Tidsperiod | Arbetstidens förläggning |
| [Namn] | 60 |  | Ex. mån- fre kl. x-x |
|  | 60 |  |  |
|  | 60 |  |  |
|  | 60 |  |  |
|  | 60 |  |  |

### Följande anställda ska vara arbetsbefriade 80 procent

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Arbetstagare eller grupp av arbetstagare (Person, organisatorisk enhet, funktion i verksamheten) | Arbetstids-minskning 80 procent | Tidsperiod | Arbetstidens förläggning |
| [Namn] | 80 |  | Ex. mån- fre kl. x-x |
|  | 80 |  |  |
|  | 80 |  |  |
|  | 80 |  |  |
|  | 80 |  |  |

Anvisningar

# **lokal överenskommelse om korttidsarbete**

Detta är ett utkast till mall som hanterar de nödvändigaste delarna som bör finnas med i en lokal överenskommelse. Mallen är upprättad utifrån den information som för närvarande finns tillgänglig från regeringen och Tillväxtverket. Mallen kan, vid förändringar i denna information eller nya bestämmelser i lagstiftning, komma att revideras.

Avtalet avser en lokal överenskommelse om korttidsarbete med statligt stöd, även kallat korttidspermittering.

**De grundläggande villkoren för stöd**

Grunden för att få stöd för korttidsarbete är att fyra grundläggande villkor är uppfyllda.

Parterna bör därför diskutera dessa.

* Det är tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som ligger till grund för denna överenskommelse
* Att dessa svårigheter orsakats av Coronapandemin, det vill säga ett förhållande utom arbetsgivarens kontroll
* Att dessa svårigheter inte rimligen kunnat förutses eller undvikas
* Att arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnaden

# **anvisning till § 2, 6 och 7**

Mallen är konstruerad som ett ramavtal om korttidsarbete (korttidspermittering), till vilket de lokala parterna ska bilägga de närmare förutsättningarna för korttidsarbetet i en eller flera bilagor.

**Tidsperiod**

Avtalet gäller under den tidsperiod som lokala parterna kommer överens om, exempelvis fr.o.m. XX t.o.m. YY.

Observera att de företag som avser utnyttja möjligheten till korttidspermittering under perioden juli – september 2021 behöver teckna nya avtal. Tillväxtverket har informerat om att förlängningen innebär en ny avtalsperiod för juli-september. Med avtalsperiod menas under korttidsstödet 2021 den period då avtalet säger att en viss stödnivå ska löpa. Det är enligt Tillväxtverket inte möjligt att utjämna arbetstid över månadsskiftet juni/juli.

**Omförhandling av avtalet**

Korttidsarbetet kan snabbt behöva förändras vid ändrade förutsättningar. Då kan den part som vill få till en ändring begära förhandling i syfte att nå en ny/reviderad överenskommelse/del av överenskommelse i bilaga.

**Uppsägning av avtalet**

Om korttidsarbetet behöver avvecklas/upphöra kan det sägas upp med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid. Lokala parter kan komma överens om annan uppsägningstid, dock inte längre än en (1) månad.

# **anvisning till § 4**

**Bilaga med förteckning**

Parterna ska precisera de närmare förutsättningarna för korttidsarbetet i en bilaga.

I bilagan ska anges:

* Vilka anställda som omfattas av korttidsarbete,
* Arbetstidsminskningen för varje anställd,
* Den tidsperiod som den anställde omfattas av den temporära sänkningen av arbetstid och lön
* Arbetstidens förläggning under den period som korttidsarbetet pågår.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Arbetstagare eller grupp av arbetstagare (Person, organisatorisk enhet, funktion i verksamheten) | Arbetstids-minskning 20, 40, 60 eller 80 | Tidsperiod | Arbetstidens förläggning under korttidsarbetet |
| [Namn] | 20/40/60/80 |  | Ex. mån - fre kl. x-x |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Arbetstagaren ska anges med namn även om lokala parter väljer att ange arbetstidsminskningen per organisatorisk enhet eller funktion.

I tabellen ska även anges hur arbetstiden ska vara förlagd för respektive arbetstagare. Det kan anges på gruppnivå så länge som det framgår vilka namngivna arbetstagare som ingår i den aktuella gruppen.

Parterna kan göra flera olika tabeller utifrån behovet i verksamheten. Exempelvis kan en tabell per kalendermånad göras om behovet skiljer sig i olika delar under olika tidsperioder som korttidsarbetet enligt § 2 omfattar.

Observera att Tillväxtverket från och med den 1 januari 2021 har ändrat sin tillämpning avseende olika nivåer av arbetstidsminskning inom en och samma avtalsperiod. Det är inte längre möjligt att ha olika nivåer av arbetstidsminskning under en och samma avtalsperiod på individnivå. Arbetstiden kan fortfarande förläggas fritt under hela avtalsperioden, men perioden kan inte längre omfatta flera olika nivåer av korttidsarbete för en och samma anställd. Lokala avtal kan dock träffas retroaktivt från och med 1 december 2020.

# **anvisning till § 5**

**Utbildning under korttidsarbete**

De lokala parterna bör överväga om det är möjligt och lämpligt att under den tid som korttidsarbete pågår anordna företagsintern eller extern utbildning för de arbetstagare som omfattas av korttidsarbete. Ifall parterna kommit överens om ett upplägg för utbildning, ska den överenskommelsen läggas som en bilaga till avtalet. Om parterna konstaterat att det för närvarande inte är möjligt att anordna utbildning bör parternas överväganden skrivas in i protokollet.

Från och med den 1 januari 2021 är det möjligt att söka stöd upp till ett visst belopp även för kompetensinsatser som sker på den arbetsbefriade tiden.

För att kunna söka stöd för kompetensutvecklingsinsatser ska det lokala avtalet innehålla

- under vilken tid som de planerade kompetensutvecklingsinsatserna ska pågå

- vad insatserna syftar till

- höja kunskapsnivå och kompetens hos arbetstagaren eller

- validera (bedöma, värdera, dokumentera och erkänna) den kunskap och kompetens som en arbetstagare har

- vad kompetensinsatserna kommer bestå av (beskriv kompetensutvecklingsinsatsen samt specificera utbildningar, kurser och valideringsinsatser)

- Ifall kompetensinsatserna kommer att förläggas på betald arbetsbefriad arbetstid eller på obetald arbetstid.

Läs mer om kompetensinsatser under korttidsarbete på https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/information-och-stod-kring-coronakrisen/korttidsarbete/kompetensinsatser-under-korttidsarbete.html.

# **Övriga anvisningar**

**Anställda som kan omfattas**

Arbetstagaren måste ha varit anställd hos arbetsgivaren under den s.k. jämförelsemånaden. För perioden 1 december 2020 till den 30 juni 2021 gäller följande. För företag som inte tidigare fått stöd beviljat är jämförelsemånaden september 2020. För arbetsgivare som fått stöd beviljat under år 2020 kommer jämförelsemånaden vara den månad som legat till grund för beräkning av stödet under år 2020.

För arbetsgivare som sökt stöd för månader som infaller under perioden 1 juli–30 september 2021, kommer jämförelsemånaden att vara april 2021.

**Arbetstagare under uppsägningstid (detta stycke bibehålls tillsvidare och ändras om regelverket ändras)**

En arbetstagare som är under uppsägningstid kan också omfattas av korttidsarbete. Under uppsägningstiden ska arbetsgivaren betala ordinarie lön och ordinarie anställningsvillkor gäller. Någon löneminskning ska inte ske. Arbetsgivaren får dock stöd i förhållande till arbetstidsminskningen.

**Utbetalning av lön**

Oavsett hur parterna har kommit överens om hur arbetet ska förläggas ska utbetalning av lön och andra ersättningar ske som om korttidsarbetet fördelats jämnt per relevant löneperiod.

**Semester**

Semester och semesterintjänande påverkas inte av perioder av korttidsarbete.