

Ärende

Överenskommelse om löner och allmänna villkor m.m. för perioden 2020-10-01 – 2023-09-30 för branschen Trossamfund och Ekumeniska Organisationer hos Arbetsgivaralliansen

Tid

2020-10-13, 2020-10-21, 2020-10-26, 2020-11-13

Plats

Via Teams

Parter

Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer (Kommittén)

Vision

Akademikerförbunden

Ledarna

Svenska Kommunalarbetsförbundet

Protokollet justeras av

Jan-Eric Rönngren

Heidi Nousiainen

Louisa Hegardt

Antonio Ropero

Maria Hansson

Närvarande

För Kommittén:	Jan-Eric Rönngren
För Vision:	Heidi Nousiainen (ej 13/10) Anneli Dynewall
För Akademiker- förbunden:	Louisa Hegardt
För Ledarna:	Antonio Ropero (ej 21/10) Lars Rosenlind (ej 13/10, 26/10, 13/11)
För Kommunal:	Maria Hansson Veronica Brcan (ej 13/10, 21/10)

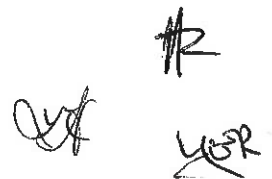
§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för perioden från och med 1 oktober 2020 till och med 30 september 2023.

För tiden efter den 30 september 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Omfattning

Överenskommelsen omfattar samtliga medlemmar i Bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.



§ 3 Löneavtal

Kommittén och Vision, Akademikerförbunden, samt Kommunal är överens om löneavtal för perioden 2020-10-01 – 2023-09-30 med tillägg och ändringar enligt bilaga 1. Bilagan gäller tillsvidare mellan Kommittén och Ledarna.

§ 4 Allmänna anställningsvillkor – Branschavtal

Parterna är överens om att Branschavtal Trossamfund och Ekumeniska Organisationer förlängs att gälla under perioden 2020-10-01 – 2023-09-30 med tillägg och ändringar enligt bilaga 2.

§ 5 Lokala parter

Akademikerförbunden

Akademikerförbunden uppträder lokalt som en part genom Akademikerföreningen. Om Akademikerförening saknas uppträder Akademikerförbundet SSR som gemensam representant för Akademikerförbunden vid såväl lokala intresse- som rättstvisteförhandlingar som vid samverkansförhandlingar. Förhandlingar begärs av eller hos Akademikerförbundet SSR oberoende av om berörd arbetstagare är organiserad i förbundet eller inte. Motsvarande gäller vid den lokala löneprocessen. Lokala förhandlingar som enbart rör enskild arbetstagare sker med arbetstagarens fackförbund.

Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för Akademikerförbunden. De 13 förbund som ingår i Akademikerförbunden är Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

§ 6 Övriga avtal

Övriga avtal mellan parterna (framgår av förteckning i branschavtalet) gäller med respektive avtal angiven giltighets- respektive uppsägningstid. Möjligheten att välja KTP tas bort ifrån förteckningen.

§ 7 Arbetsgrupper

Parterna är överens om följande arbetsgrupper:

- **Förtroendearbetstid.** Arbetsgruppen ska under avtalsperioden ta fram goda exempel på tillämpningen av begreppet förtroendearbetstid och utifrån dessa exempel föreslå förtydliganden till bilaga 5 "Förtroendearbetstid – en vägledning".
- **Lägerverksamhet.** Arbetsgruppen ska över och komma med förslag till ny bilaga 4 "Rekommendationer för lägerverksamhet". Arbetsgruppen ska presenteras sitt förslag senast 2021-10-31.
- **Ledaravtalet.** Bransch Trossamfund och Ekumeniska organisationer ska delta i en för alla branschkommittéer inom Arbetsgivaralliansen gemensam arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska under första halvan av 2021, ta fram en arbetsplan samt material för hur Ledaravtalet så smidigt som möjligt ska implementeras i Arbetsgivaralliansens medlemmars lönebildning.



§ 8 Gäller endast arbete på Kommunals avtalsområde

För arbetsgivare med anställda eller före detta anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd (LAS) gäller följande; Vid de tillfällen som arbetsgivaren har för avsikt att anlita ett bemanningsföretag för uppdrag längre än fem veckor, krävs en särskild överenskommelse med Kommunal före anlitandet.

§ 9 Ändrad lagstiftning

Om Socialförsäkringsbalken, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska bestämmelserna anpassas härefter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att Arbetsgivaralliansen tar fram förslag till förändringar.

§ 10 Avslut

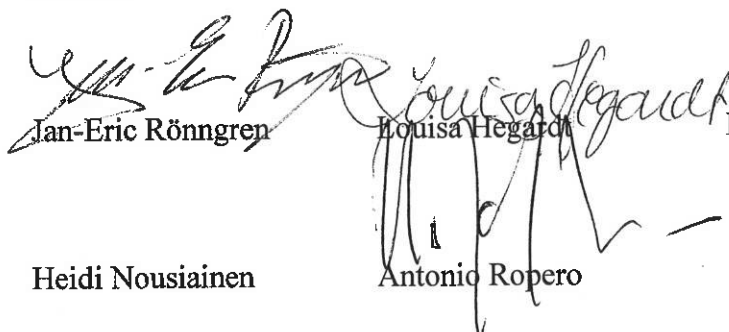
Förhandlingarna förklarades avslutade 2020-11-13

Avtalet är preliminärt i avvaktan på formellt godkännande i de organisationer där så krävs samt Branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

Vid protokollet

Jan-Eric Rönngren

Justeras


Jan-Eric Rönngren Louisa Hegardt Maria Hansson
Heidi Nousiainen Antonio Ropero

YOR

Löneavtal 2020–2023

Vision, Akademikerförbunden samt Kommunal

Bilaga 3 Punkt fyra under "Tillämpningsregler" tas bort;

- ~~kvarstår i tjänst eller anställts hos arbetsgivaren efter uppnådd pensions-
ålder, 67 år.~~

Avtalat löneökningsutrymme

Löneöversyn

Arbetsgivaren ska genomföra löneöversyn per den 1 oktober 2020, 2021 och 2022.

Löneökningsutrymme

Akademikerförbunden och Vision

Löneökningsutrymmet är lägst 1,8 procent 2020, lägst 1,8 procent 2021 och lägst 1,8 procent 2022.

Kommunal

Ett löneökningsutrymme 2020 om 500 kr per medlem i Kommunal, 2021 om 500 kr per medlem i Kommunal och 2022 om 500 kr per medlem i Kommunal, räknas fram inför löneöversynen.

För deltidsanställd ska beloppen räknas ned i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Lägstlön

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2020 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 21 656 kr per månad vid heltid.

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2021 ska lägsta lön för



arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 22 046 kr per månad vid heltid.

Efter avslutad löneöversyn den 1 oktober 2022 ska lägsta lön för arbetstagare som har fyllt 20 år och som är anställd för mer än tre månader vara 22 500 kr per månad vid heltid.

Avtalad lägstlön gäller inte Akademikerförbunden.

Lägstlönen gäller inte heller för ungdomsledare som är anställda för begränsad tid, när anställningen är ett led i utbildning eller av provokaraktär.

Retroaktiv omräkning

Under förutsättning att den lokala lönebildningen är avslutad senast den 28 februari 2021 görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker den lokala lönebildningen efter dessa datum görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

Övertid ersättning och dylikt

Övertid ersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för arbetstagare hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje arbetstagare. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag m m

Sjukavdrag med mera ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Vissa pensionsfrågor

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjningen utges till arbetstagare som slutat sin anställning och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum (ITP) alternativt till Folksam (KTP) såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjningen från och med den 1 oktober året för löneöversynen.

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 oktober 2020 till och med den 30 september 2023.

För tiden efter den 30 september 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Ledaravtalet

Chefen är i sin roll som arbetsledare arbetsgivarens representant på arbetsplatsen. Det förutsätts därför att chefen är lojal med arbetsgivaren och tillvaratar dennes intressen.

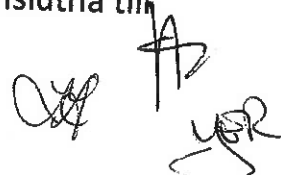
Chef är den som, oavsett titel och nivå, företräder arbetsgivaren och leder funktion, verksamhet och/eller medarbetare.

Chefsrollen innebär krävande och kvalificerade arbetsuppgifter. För att få långsiktigt hållbara chefer är tydlighet kring uppdraget, handlingsfrihet och uppbackning från organisationen en förutsättning.

Relationen mellan Arbetsgivaralliansen och Ledarna präglas av att Ledarna är en organisation för chefer och lösningar på eventuella tvister mellan parterna inriktas på åtgärder som stärker tilliten mellan parterna.

Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar medlemmar i Ledarna som utgör arbetsgivarens företrädare vid arbetsplatser i verksamheter/organisationer som är anslutna till



Arbetsgivaralliansens branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

Enskild överenskommelse (dispositivitet)

Chef som omfattas av detta avtal kan träffa enskild individ- och verksamhetsanpassad överenskommelse med arbetsgivaren om andra villkor utan hinder av det allmänna villkorsavtalet. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig och särskilt redovisa villkoren.

Villkoren i den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare och kan revideras vid nästa lönedialogstillfälle.

En part som vill att villkoren ska upphöra ska underrätta den andre parten senast en månad före lönedialogstillfället. Från lönedialogstillfället gäller i så fall de allmänna villkor som har överenskommit mellan de centrala parterna.

Den enskilda överenskommelsen får inte strida mot tvingande lagstiftning.

Avtal om lönebildning i organisationen/verksamheten

Utgångspunkter

Lönebildningsprocessen ska utgå från organisationens ekonomiska förutsättningar och chefens bidrag till denna utveckling. Den individbaserade lönesättningen bidrar till att sambandet mellan verksamhetens mål, den egna utvecklingen, insatsen och lönen blir tydlig. På det viset kan lönen bli en drivkraft i den egna prestationen och därigenom positivt påverka både verksamhetens utveckling och den egna löneutvecklingen.

Lönebildningsprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. I dialogen är kompetens och resultat viktiga begrepp. Organisationens verksamhetsidé och mål länkas samman med personlig utveckling och löneutveckling. Lön och andra förmåner kopplas till prestation, måluppfyllelse och hur chefen leder verksamhet och medarbetare.

Lönebildningsprocessen ska vara transparent, tydlig och känd i verksamheten/organisationen. Processen definieras i verksamhetens lönepolicy.

Det ställs höga krav på chefer och de måste i sin tur ha realistiska förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag. En dialog mellan chef och närmast överordnad chef kring uppdrag och förutsättningar syftar till att skapa hållbara chefer vilket gynnar verksamhet, medarbetare och

Az
402

chefen själv. Denna dialog bör föras i samband med utvecklingssamtalet/medarbetarsamtalet.

Kompetensutvecklingens betydelse

För att möta kvalitetskrav och branschens utveckling krävs ett målmedvetet arbete med att utveckla kompetensen inom verksamheten. Chefernas kunskande, personliga engagemang och utveckling har avgörande betydelse. Alla chefer ska, efter behov, ges möjlighet och utrymme till kompetensutveckling i arbetet.

Kompetensutveckling är en viktig faktor i lönebildningsprocessen. Arbetsgivare och chefen har ett gemensamt ansvar för chefens kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för detta.

Den interna dialogen om kompetensutveckling är en viktig grund för utvecklingen av chefernas och organisationens samlade kompetens. Mål för individuell kompetensutveckling ska sättas. Dialogen kan föras vid till exempel planerings- eller utvecklingssamtal /medarbetarsamtal, där mål för individuell kompetensutveckling sätts.

Lön och löneutveckling

Den årliga löneprocessen bygger på dialog mellan chef och närmast överordnad chef. Lön och lönesättning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling. Lön sätts därför utifrån chefens prestation och måluppfyllelse.

Närmaste överordnad, lönesättande chef, är den som har bäst kunskap om chefens kompetens och prestationer. Det är därför viktigt att lönesättande chef har befogenhet att genomföra dialogen.

Tidplan för den årliga löneprocessen, utvecklingssamtal/medarbetarsamtal samt lönesamtal omfattas av de intentioner som återfinns i Samverkansavtal mellan Arbetsgivaralliansen – LO, PTK.

Lönerevision ska ske minst en gång per år. Lönerevisionstillfällena för chefer kan förläggas till personligt överenskomna tidpunkter. Kommer chef och organisationen inte överens ska lönerevision ske enligt respektive branschavtals tidpunkt för lönerevision.

Löneprocessen är en ständigt pågående process som sträcker sig över hela året. Löneprocessen ska kopplas till organisationens övergripande mål som bryts ned på individnivå så att löneprocessen blir transparent, förståelig och känd för alla. Rätt tillämpat kan detta avtal bidra till utveckling av såväl organisation som ledarskap. Följande steg skapar grund för en sådan löneprocess.

H
452

Steg 1 Förutsättningar

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönepolicy, löneavtal, lönekriterier samt organisationens ekonomiska- och marknadsmässiga förutsättningar skapar en nulägesbild som ska vara känd för alla inför den kommande lönesättningen. Chefens egen nulägesbeskrivning kompletterar denna analys.

Föräldralediga och sjukskrivna ska erbjudas utvecklingssamtal/medarbetarsamtal, och omfattas av löneöversynen samt erbjudas lönesamtal.

Steg 2 Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal

Alla chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal/medarbetarsamtal per år med sin lönesättande chef. I detta samtal diskuteras förutsättningar, målbild samt kompetensutveckling. Chefens individuella mål och kompetensutveckling ska dokumenteras.

Steg 3 Kontinuerlig uppföljning

Förändringar i omvärlden skapar behov av att ofta följa upp och eventuellt korrigera den målbild och de mål som satts upp. Varje chef ska beredas tillfälle till kontinuerlig uppföljning med lönesättande chef.

Steg 4 Bedömning

Inför lönesamtalet ska lönesättande chef göra en bedömning av chefens prestation under året. Detta för att kunna sätta lön utifrån det resultat och den måluppfyllelse som skett under året. Organisationens lönepolicy, lönekriterier samt lönesättande chefens bedömning från utvecklingssamtal/medarbetarsamtal och den kontinuerliga uppföljningen utgör underlag. Motsvarande förberedelse görs även av den chef som ska bli lönesatt.

Steg 5 Lönesamtal

I lönesamtalet ska en dialog föras mellan chef och lönesättande chef kring årets arbetsinsats, utifrån steg 4. I samtalet ska chefens lönenivå och löneutveckling diskuteras. Lönesättande chef lämnar och motiverar sitt förslag till ny lön. Ny lön fastställs skriftligen och undertecknas av båda parter.

För chef som inte erbjudits någon eller märkbart låg löneökning ska särskilda samtal föras om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

A
482

Steg 6 Utvärdering

Löneprocessen kräver ständig utveckling. En gemensam utvärdering i syfte att förbättra löneprocessen ska genomföras årligen. Resultatet bildar en plattform för kommande års löneprocess. Utvärderingen ska genomföras mellan chef och lönesättande chef eller i forum för chefsfrågor eller motsvarande.

Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas i samband med lönesamtalet.

Vid oenighet i lönesamtalet kan Ledarna konsulteras och en överläggning kan begäras. Sådan överläggning ska påkallas inom 14 dagar från genomfört lönesamtal.

Om endera parten så önskar och ärendet gäller löneprocessen kan frågan behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående överläggning. Förhandling ska upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktning är att central förhandling inte ska behöva tillgripas.

I organisationer där lokal tillämpningsöverenskommelse har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella lönerna i den ordning som de lokala parterna har kommit överens om.

Central förhandling

Kan de lokala parterna inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dagen loka förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har två månader på sig att avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit i detta avtal

Preskription

Part som inte iakttar fristerna ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har därmed rätt att fastställa lönerna.

Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Arbetsgivaralliansen eller Ledarna besluta att fredsplikten upphör vid den organisation eller del av organisation som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Arbetsgivaralliansen och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för organisation eller del därav innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller Arbetsgivaralliansens berörda styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varav Arbetsgivaralliansen och Ledarna utser två ledamöter var samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Uppsägning

Detta avtal gäller från 2020-01-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Ar
1020

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll TEO

| Allmänna anställningsvillkor

§ 2 Anställning

Mom. 2 Tidsbegränsad anställning

Hänvisning till bilaga tas bort i första meningen; "De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS (se bilaga 6) gäller.

§ 3 Allmänna åligganden

Paragrafen tillförs nytt innehåll genom att ett nytt mom. 7 tillförs avtalet.

Mom.7 Självriskförsäkring m.m.

Arbetsgivare som kräver att anställd ska använda egen bil i tjänsten ska teckna en försäkring som täcker den anställdes självrisk vid skada på bilen som inträffat under tjänstgöring.

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas eller om arbetstagaren åläggs att betala infrastrukturavgift så som broavgift eller trängselavgift får arbetstagaren avgiften ersatt av arbetsgivaren.

§ 5 Arbetstid

Mom. 2 Förtroendearbetstid

Hänvisningarna i stycke fem och sex ändras;

Bestämmelserna om dygnsvila, nattarbete, veckovila och sammanlagd arbetstid i ~~11~~ § 5 §, mom. 8-11, ska vara....

...ledighet i detta sammanhang avses inte semester, som förläggs enligt reglerna i § 68.

§ 8 Semester

Mom. 4:6 Semesterväxling

Nya textdelar inför i andra stycket:

Sådan överenskommelse ska träffas senast två månader före semesterårets början och gälla per semesterår. Den ska omfatta hela årets semestertillägg. Växlade dagar ska i samråd med arbetsgivaren tas ut under semesteråret om verksamheten så tillåter och kan inte sparas. Parterna värderar det växlade semestertillägget till fem lediga dagar för arbetstagare med 25 semesterdagar, respektive sex lediga dagar för arbetstagare med 30, 31 respektive 32 respektive 33 semesterdagar.



§ 9 Sjuklön

Pensionsålder ersätts med LAS-åldern i stycke ett och i stycke två;

Arbetstagare som kvarstår i tjänst hos arbetsgivaren sedan arbetstagaren uppnått gällande pensionsålder ~~67 år~~ LAS-ålder, erhåller...

Dessa särskilda regler gäller också för arbetstagare som har anställts efter det att arbetstagaren uppnått ~~den gällande LAS-ålder~~ ordinarie pensionsålder som tillämpas hos arbetsgivaren ~~65 år~~.

§ 10 Föräldralön

Andra stycket ändras; "En förutsättning för rätt till föräldralön från arbetsgivaren är att ~~arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren eller hos annan arbetsgivare som varit bunden av detta avtal, under minst sex månader i följd och att föräldraledigheten tas ut i hela dagar och under hela månader.~~"

§ 11 Ledighet

Mom. 1 Ledighet med lön

Första och andra stycket stryks "Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock ledighet beviljas för en eller flera dagar, till exempel vid hastigt uppkommen sjukdom hos någon nära anhörig eller vid någon nära anhörigs frånfalle.

Med nära anhörig avses t. ex make/maka, registrerad parter, sambo, barn, barnbarn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, mor och farföräldrar."

Momentet tillförs ny text;

"Ledighet med lön kan beviljas. I särskilda fall ska arbetsgivaren bevilja ledighet för en dag eller flera dagar t. ex vid hastigt påkommande sjukdom hos nära anhörig eller vid nära anhörigs bortgång samt begravning, gravsättning och bouppteckning.

Besök i hälso- och sjukvård som syftar till att behålla och återställa arbetsförmågan kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter.

Besök på barnmorskemottagning eller barnavårdscentral för båda föräldrarna kan få ske på arbetstid när verksamheten så tillåter."

Momentets anmärkning kvarstår i texten.

§ 12 Uppsägning

Mom. 2:1 Uppsägningstid

Ny rubrik stycke fyra;



33 §, 2-3 stycket LAS Hel sjukersättning 4a § LAS

Anmärkning efter första stycket införs;

”... har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.”

Anmärkning

Beslutet om sjukförsäkring som inte är tidsbegränsad ska ha vunnit laga kraft.

Andra stycket stryks helt;

~~En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte längre rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25a §§ LAS~~

Momentet tas bort i sin helhet;

Mom. 2:5 Uppnådd pensionsålder

~~Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.~~

§ 13 Giltighetstid

Nuvarande giltighetstid ersätts med:

”Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2020 till och med den 30 september 2023.

För tiden efter den 30 september 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Förhandlingsprotokollet undertecknades 2020-11-13.”

Bilaga 6 Tidsbegränsade anställningar enligt LAS

Bilagan tas bort i sin helhet.

