

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum	Oktober 2022– juni 2023
Ärende	Förändring av avtalets allmänna villkor och beskrivning av Vårdföretagarnas åtaganden samt tillsättande av partsgemensam arbetsgrupp inom bransch Företagshälsovård (D)
Parter	Vårdföretagarna Vision
Närvarande	för arbetsgivarparten Per Östlund Christine Sorselius Gabriella Nordgren För arbetstagarparten Kjell Svahn
Delegation	för arbetsgivarparten Susanne Nordqvist Helena Turesson Marie Tiger Kristina Forsmark-Mattsson
Plats	Almeegas förhandlingslokaler i Stockholm

§ 1 Överenskommelse

Parterna har genomfört förhandlingar och träffat överenskommelse om nytt avtal samt ändringar av löneavtalet enligt bilaga 1. För att stödja och utveckla tillämpningen av löneavtalet och göra uppföljningar m.m. med hjälp av den partsgemensamma lönestatistiken har parterna bildat en lönestrategisk styrgrupp enligt bilaga 2. En beskrivning av Vårdföretagarnas åtaganden avseende lönebildning, enligt bilaga 3.

Parterna konstaterar att det för avtalsperioden 2023-2025 tecknats ett för arbetsmarknaden normerande kostnadsökningsmärke om totalt 7,4 %. Det normerande märket har stor påverkan på löneökningstakten och gäller även för företagen i våra branscher. Det är parternas gemensamma avsikt att avtalet över avtalsperioden ger likvärdiga löneökningar som för arbetsmarknaden i stort.

Det löneavtal parterna tecknat för perioden 1 juni 2023 – 31 maj 2025 är ett dialogavtal. Löneökningstakten bygger på lokal lönebildning där lön och löneutveckling bestäms i företagets löneprocess utifrån företagets

lönestrategi, företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Löneökningstakten bygger även på hur väl medarbetaren uppfyllt förväntningarna enligt lönekriterierna. Det är även parternas gemensamma uppfattning att lönebildningen är långsiktig vilket innebär att stora variationer, för att till exempel lösa tillfälliga strukturella problem enskilda år bör undvikas.

Vid införande av Flexpension i Tjänsteföretag minskas det lokalt tillgängliga löneökningstrycket med den avsättning som görs respektive år.

- § 2 Parterna har enats om att gemensamt se över branschens tillämpning av semesterledighet samt förutsättningar och konsekvenser av ett eventuellt införande av en s k semestertrappa.
- § 3 Med anledning av Huvudavtalet har parterna konstaterat ett behov av att mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor anpassas. Överenskommelse träffas om ändringar i mellanvarande kollektivavtal enligt bilaga 4.
- § 4 Parterna har enats om en redaktionell ändring av avtalets allmänna villkor enligt bilaga 5.
- § 5 **Giltighetstid**
Parterna är överens om att avtalet gäller fr o m 1 juni 2023 t o m 31 maj 2025. Sägs inte avtalet upp av part senast 2025-02-28 för att upphöra 2025-05-31 förlängs avtalet med ett år i sänder med tre månaders uppsägningstid.

Stockholm den 29 juni 2023

Vid protokollet

Gabriella Nordgren

Justeras

Christine Sorselius

Svahn

Kjell

Per Östlund

Bilaga 1

Löneavtal Vision

Löneavtal för bransch Företagshälsovård (D) mellan Vårdföretagarna och Vision.

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Avtalets utgångspunkt

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska bero på medarbetarens prestation och uppnådda resultat. Det förutsätter en återkommande dialog om lön och löneutveckling mellan medarbetaren och den lönesättande chefen.

Lön och löneutveckling bestäms i företagets löneprocess utifrån företagets lönestrategi, lönestruktur, ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt hur väl medarbetaren uppfyller individuella mål och företagets lönekriterier enligt avsnitt 3.

Detta löneavtal innehåller inga garanterade löneökningar. I stället är intentionen att stimulera till utveckling för både individen och företaget. Genom utveckling kan såväl verksamhetens resultat som kvalitet förbättras. Ett ökat resultat för verksamheten skapar förutsättningar för en högre löneutveckling för individen. Lönebildningen ska ses långsiktigt vilket innebär att stora variationer enskilda år, i syfte att lösa tillfälliga strukturella problem, bör undvikas.

3. Lönekriterier

Företagets lönekriterier utvecklas med utgångspunkt från medarbetarens:

- arbetsuppgifter
- kompetens och engagemang
- prestationer och resultat utifrån uppsatta mål
- individuella utveckling

Det ankommer på arbetsgivaren att tydliggöra lönekriteriernas innebörd för medarbetaren. Detta i syfte att möjliggöra för individen att kunna bidra till att företagets lönepolitiska mål uppnås. Att sambandet mellan medarbetarens bidrag till målen och den egna löneutvecklingen är tydligt är väsentligt för en lyckad lönebildning. Lönekriterierna får inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska lönesättas utifrån bedömningen av hur de uppfyllde kriterierna innan ledigheten.

4 Löneprocessen

Lönerevision ska genomföras vid samma tidpunkt varje år om inte företaget och den fackliga organisationen bestämmer annat. Om ingen annan tidpunkt bestäms ska tidpunkten för den årliga lönerevisionen vara den 1 juli.

Företaget ansvarar för löneprocessen som bör bedrivas i följande tre steg:

Steg 1 Planering:

Utifrån företagets lönestrategi, som bl.a. kan grundas på en löneanalys, planeras löneprocessen och nedanstående punkter diskuteras med lönesättande chefer, medarbetare och lokal facklig part, där sådan finns:

- eventuella förändringar efter uppföljning av tidigare års löneprocess
- företagets strategi för lön och löneutveckling
- tidsplan och formerna för årets löneprocess

Steg 2: Dialogen chef – medarbetare

Lönesamtal förs mellan lönesättande chef och medarbetare enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 3: Uppföljning

Företaget behöver följa upp löneprocessen efter avslutad lönerevision, i syfte att förbättra processen.

För att följa löneutvecklingen på företaget ska lokal facklig företrädare efter begäran, i samband med lönerevisionen, ta del av lön och löneutfall för sina medlemmar.

5 Lönesamtal

Företagets löneprocess bygger på en kontinuerlig dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren om förväntningar, arbetssituation, resultat och lön.

I lönesamtalet får medarbetaren en individuell återkoppling. Det är i lönesamtalet som chefen meddelar och motiverar den nya lönen. Lönesamtalet syftar till att tydliggöra för medarbetaren hur lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka lönen. Lönesamtalet har även som syfte att uppnå förståelse för vad som ligger till grund för löneutvecklingen.

Om en medarbetare som en följd av låg måluppfyllelse eller tillämpningen av lönekriterierna får ingen eller avvikande låg löneökning vid lönerevisionen ska särskilda överläggningar föras mellan chef och medarbetare om vad som krävs för en bättre löneutveckling i framtiden.

6 Förstärkt lönesamtal

Om kvaliteten i lönesamtalet inte upplevs som tillfredsställande kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren bistås av lokal eller annan facklig förtroendeman och lönesättande chef kan bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Förstärkt lönesamtal ska begäras av medarbetaren inom två veckor från det ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför förstärkt lönesamtal önskas.

7 Lönekonsultation

Vid oenighet om löneprocessen ska de centrala parterna konsulteras. Om så önskas kan en partsgemensam lönekonsultation genomföras av centrala parter. Syftet med den centrala konsultationen är att klargöra avtalets intentioner och att lokala parter därefter kan fortsätta den lokala löneprocessen.

8 Central förhandling

Det ligger i avtalets anda att parterna vinnlägger sig om att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kring den lokala löneprocessen kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokalt fastställda lönerevisionstidpunkten enligt företagets tidplan eller efter genomförd central konsultation.

Anmärkning

Innan den lokala löneprocessen avslutas i oenighet ska företaget kontakta Vårdföretagarna för rådgivning kring avtalets intention och den fortsatta processen.

Parterna i den centrala förhandlingen kan hänskjuta fråga till den lönestrategiska styrgruppen för utlåtande. I avvaktan på den lönestrategiska styrgruppens utlåtande ajourneras den centrala förhandlingen. Om någon av de centrala parterna trots central förhandling inte anser att avtalets intentioner har följts lyfts frågan till den lönestrategiska styrgruppen som ger ett slutligt utlåtande.

9 Lönestrategisk styrgrupp

Centrala parter utser en lönestrategisk styrgrupp som har till uppgift att stödja tillämpningen av löneavtalet och göra uppföljningar bl.a. med hjälp av den partsgemensamma lönestatistiken.

Den lönestrategiska styrgruppen ska även ge slutligt utlåtande vid oenighet i samband med central förhandling. Om fråga hänskjuts till den lönestrategiska styrgruppen har gruppen en månad på sig att avge yttrande.

Bilaga 2

Uppdragsbeskrivning till den lönestrategiska styrgruppen

Centrala parter utser två deltagare var till den lönestrategiska styrgruppen. Gruppen ska ha minst två möten per år.

Gruppen har till uppgift att stödja och utveckla tillämpningen av löneavtalet genom att t.ex. ordna aktiviteter, utbildningar eller ta fram stödmaterial. Gruppen ska även göra uppföljningar av lön- och löneutveckling med hjälp av den partsgemensamma lönestatistiken och föreslå åtgärder där gruppen så anser nödvändigt.

Gruppen kan även på begäran ge slutligt utlåtande vid oenighet i samband med central förhandling.

Beskrivning av de aktiviteter som Almega, Vårdföretagarna åtar sig att genomföra

Almega Vårdföretagarnas åtagande för bransch D

- **Vårdföretagarnas ansvar vid lokal oenighet**

För att värna intentionen i avtalet åtar sig Vårdföretagarna att vid lokal oenighet verka för att, i samråd med central arbetstagarorganisation, finna lösningar som är tillfredsställande för båda parter lokalt.

Vidare åtar sig Vårdföretagarna att i sin rådgivning förmedla värdet av att dokumentera vari lokal oenighet består för att underlätta för parterna att rekommendera lösningar.

- **Tillsätta deltagare i den lönestrategiska styrgruppen**

Den lönestrategiska styrgruppen ska bestå av fyra ledamöter varvid Almega Vårdföretagarna och Vision utser två ledamöter var.

- **Nå ut med avtalets intention via HR-nätverk, Arbetsgivarnytt samt Arbetsgivarguiden.**

Almega Vårdföretagarna åtar sig att sprida information om nytt kollektivavtal/löneavtal genom befintliga kanaler så som Arbetsgivarnytt, Arbetsgivarguiden samt via redan etablerade HR-nätverk.

- **Avtalsgenomgångar/webbinarier om nytt kollektivavtal/löneavtal**

Almega Vårdföretagarna bjuder in Vårdföretagarnas medlemsföretag till kostnadsfria webinarier i syfte att ha avtalsgenomgångar och sprida kunskap om nytt kollektivavtal/löneavtal.

- **Lönenätverk – utbyte om goda exempel**

Almega Vårdföretagarna etablerar nytt nätverk om lönebildning i syfte att dels sprida intentionen i löneavtalet, dels ha ett utbyte om goda exempel företagen emellan. Lönenätverket kan även nyttjas för att sprida aktuell information om löneprocessen.

- **E-learning om löneprocessen**

Almega Vårdföretagarna åtar sig att ta fram en e-learningutbildning om löneprocessen enligt intentionen i löneavtalet. Materialet som ligger till grund för e-learningutbildningen ska utgå ifrån det partsgemensamma material som används vid partsgemensamma lönekonferenser.

- **Partsgemensamma lönekonferenser**

Centrala parter ska under perioden 2023-2024 gemensamt genomföra partsgemensamma lönekonferenser i syfte att sprida intentionen i löneavtalet. Parterna tar gemensamt fram material för de partsgemensamma

lönekonferenserna inför dessa.

- **Utveckla lönestatistisk uppföljning**

Centrala parter ska senast 1 oktober årligen gemensamt följa upp hur löneavtalet tillämpas. Uppföljningen ska omfatta att ta fram löneutvecklingstakten både kollektivt och för enskilda yrken, samt en analys av eventuella bortfall. Uppföljningen kan även avse hur löneökningar fördelats, hur lönespridningen påverkats samt hur löneprocessen upplevts.

Avsikten med uppföljningen är att få kännedom om hur löneprocessen fungerat och ge feedback till lokala parter hur löneavtalet tillämpats. Parterna ser över nuvarande lönestatistikavtal med Vision.

- **Studiebesök för att identifiera behov av ytterligare insatser**

Almega Vårdföretagarna åtar sig att göra studiebesök hos olika medlemsföretag i syfte att förstå om intentionen i avtalet följs samt för att identifiera eventuella behov av ytterligare insatser.

Bilaga 4

- § 1. Med anledning av Huvudavtalet har parterna konstaterat ett behov av att mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor anpassas. Överenskommelse träffas om ändringar i mellanvarande kollektivavtal enligt följande.
- § 2. Befintlig text i avtalen om allmänna anställningsvillkor från tidigare överenskommelse om Omställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv (SAF) och PTK 1994, underbilaga 1 (**Bilaga 3**) utgår.
- § 3. Text från kapitel 3 §§ 8 och 9 inklusive anmärkningar i Huvudavtalet samt anmärkning enligt § 4 nedan förs in i allmänna anställningsvillkor på mellanvarande kollektivavtalsområden enligt (Bilaga 4). Regleringen i allmänna anställningsvillkor ska följa Huvudavtalets reglering. Det innebär att om Huvudavtalet upphör att gälla, upphör även likalydande reglering i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor. Om texten i Huvudavtalet ändras ska likalydande ändring göras i kollektivavtal om allmänna villkor.
- § 4. Texten i bilaga 4, förs in i § 14 mom 4 i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor.
- Under rubriken är en anmärkning införd, varvid § 8 x och § 9 y ersätts med numrering enligt kollektivavtals avtalsstruktur. Anmärkningen har följande lydelse:
- ”Texten i § x och § y 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 § x och § y
- § 5. Hänvisningar till ”Omställningsavtalet” i kollektivavtalen ersätts av hänvisningar till Huvudavtalet när det är Huvudavtalet och inte Omställningsavtalet som åsyftas.
- § 6. Parterna är överens om att brott mot dessa bestämmelser i allmänna villkor inte kan föranleda skadeståndsanspråk.

Bilaga 3

Mom 4 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

Om det blir aktuellt med personalinskränkning, ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

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

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

De lokala parterna kan också komma överens om turordning vid återanställning genom avvikelser från bestämmelserna i 25–27 § lagen om anställningsskydd. Därvid ska de ovan angivna kriterierna gälla.

De lokala parterna är skyldiga att på begäran föra förhandlingar om turordning liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser. Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Upplysning

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

Bilaga 4

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 14 Mom 4.1 och 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 reglerna i § 14 Mom 4.1 och 4.2

Mom 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 företräddas 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.

Mom 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.

Bilaga 5

Redaktionell ändring av Allmänna anställningsvillkor bransch Företagshälsovård

§ 14 Uppsägning

Mom 3.5 Medarbetare som fyllt ~~68~~ år **69** år (efter 1 januari 2023 ~~69~~ år)

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt ~~68~~ **69** år. ~~Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.~~

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt ~~68~~ **69** år (~~69~~ år från 1 januari 2023) genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig 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 medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

~~Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.~~