

Ändringar i VAVA-T samt AVA/AVA-T

1 §

Parterna är överens om att bestämmelserna i 13 kap. 3 a § i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T respektive 15 § 2.6 mom. i Affärsverksavtal/Affärsverksavtal-T från 2024-01-01 ska ha följande lydelse.

”Ledighet kan beviljas för att stödja ett längre arbetsliv

Den som med stöd av pensionsavtalet PA 16 har ett intjänande av ålderspension flex kan ansöka om tjänstledighet för att i slutet av arbetslivet gå ner i arbetstid för att uppnå ett längre arbetsliv. Den minskade arbetstiden ska inte användas för annat förvärvsarbete.

Tjänstledighet kan som tidigast beviljas från den månad då arbetstagaren fyller 63 år. Ledighet kan beviljas såväl den som har heltids- som deltidsanställning, men arbetstagaren kan aldrig arbeta mindre än 50 procent av heltid. Arbetsgivaren har att ta ställning till ansökan utifrån en samlad bedömning av verksamhetens behov och arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren bör se välvilligt på tjänstledigheten.

Tjänstledigheten kan endast undantagsvis avbrytas i förtid.

Arbetstagaren ska skriftligen ansöka om tjänstledighet. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan.

För det fall arbetsgivaren avser att avslå ansökan ska arbetsgivaren omgående och innan beslut fattas skriftligen informera arbetstagaren och den berörda lokal arbetstagarorganisation om det tilltänkta beslutet och om skälen till varför ledigheten inte kan beviljas.

Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att begära förhandling med arbetsgivaren om det tilltänkta beslutet. Vid förhandlingen anses arbetstagarens ansökan om tjänstledighet avse en minskning av arbetstiden med 20 procent. Om parterna inte enas i förhandlingen, eller om lokal eller central förhandling inte begärs inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Begäran om lokal förhandling ska göras skyndsamt, dock senast inom tio arbetsdagar räknat från den dag då organisationen informerats. Central förhandling ska begäras inom tio arbetsdagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Bestämmelserna i tredje - femte styckena ersätter bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet enligt MBL i den utsträckning dessa är dispositiva”.