

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Datum 2023-05-09

Parter Almega Tjänsteföretagen
Akavia

Närvarande för Almega Tjänsteföretagen
Gunnar Ekbrant
Gabriella Forssell

för Akavia
Maria Rautpalo
Jens Jansson

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Avtal om löner och allmänna villkor, Juristavtalet – för advokat- och juristbyråer under avtalsperioden från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025**

§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande kollektivavtal prolongeras för tiden från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 Löner och förhandlingsordning jämte partsgemensam rekommendation.

Bilaga 2 Allmänna villkorsändringar

Bilaga 3 Redaktionella ändringar

§ 2 2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 maj 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 maj 2024.

§ 3 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 9 maj 2023

För Almega Tjänsteföretagen


Gunnar Ekbrant


Gabriella Forssell

För Akavia


Maria Rautpalo


Jens Jansson

Bilaga 1**Löner och förhandlingsordning, Juristavtalet****1. Avtalets omfattning**

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden. Följande förbund ingår: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund. Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal lokalförening.

Avtalet gäller vid medlemsföretag i Almega Tjänsteföretagen där Juristavtalet är inkopplat.

Detta löneavtal omfattar jurist som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024. Med jurist avses i detta avtal även annan akademiker.

2. Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej jurist som dag före lönerevisionsdatum

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader.

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

Om jurist, som dag före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av juristens lön.

Jurist som dag före lönerevisionsdatum är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När juristen återgår i tjänst ska lönen ses över efter samma normer som gällt för övriga jurister vid företaget enligt detta avtal.

2.1 Jurister som slutat sin anställning

Om en jurist har slutat sin anställning efter lönerevisionsdatum och ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att juristerna vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om juristen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.2 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en jurist den 1 november 2022 respektive den 1 november 2023 eller senare har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023 och 2024 års lönerevision ska juristen ej omfattas av innevarande års lönerevision.

2.3 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad juristen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3. Övergripande mål för lönebildningen

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde juristens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivitet- och intäktsskapande process som ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på juristernas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, juristens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläge på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

3.1 Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de har medarbetare med rätt kompetens som under hela yrkeslivet ges möjlighet till ändamålsenlig kompetensutveckling.

3.2 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och jurist ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra utvecklingssamtal. Resultatet av utvecklingssamtalet är en viktig del i det årliga lönesamtalet.

Utvecklingssamtalet ska genomföras i god tid före lönesamtalet och är ett naturligt tillfälle för medarbetaren och närmaste chef att följa upp och definiera individuella mål och utvecklingsplaner. Resultatet av utvecklingssamtalet ska dokumenteras skriftligen.



3.3 Principer för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje jurist ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och juristen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Ökad kunskap och erfarenhet gör att juristen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Juristerna ska bedömas utifrån samma principer oavsett ålder respektive erfarenhet i företaget. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen.

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

Om det finns jurister med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

3.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran

De lokala parterna, dvs. arbetsgivaren och lokalföreningen, bör inom ramen för den lokala lönepolicyn samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om Lokalföreningen så begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy.

Jurist som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning bör ske i samband med förändringen.

4. Lokal lönerevision

Förbundsparterna är ense om följande ordning för lönerevision per den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024.

4.1 Inledande arbete

De lokala parterna ska gemensamt fastställa tillämpning och tidplan för lönerevisionen.

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom

MR
GF

ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en fungerande lönebildning och lönesättning som är väl känd av både arbetsgivaren och medarbetarna.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att planera lönerevisionens genomförande. I detta ingår t ex:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, ekonomiskt underlag som företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för lokalföreningen
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- att diskutera lönesättningskriterierna i enlighet med avtalet
- att upprätta tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- att lämna information till chefer och medarbetare om hur löneprocessen ska gå till

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att inledas utan dröjsmål.

4.2 Lönesättningskriterier

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- juristens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- juristens förmåga att tillämpa sin kunskap och erfarenhet
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- juristens idériedom och pedagogiska färdigheter.



5. Löneförhandlingsprocessen

5.1 Uppgift om medlemmar

Lokalföreningen ska till företaget senast den 25 augusti 2023 respektive den 9 februari 2024 lämna en skriftlig förteckning på sina medlemmar. Förteckningen kan kompletteras med ytterligare medlemmar, som lokalföreningen får kännedom om under löneprocessen. Sådan komplettering ska ske omgående efter kännedom. Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar efter det att förteckning lämnats/kompletterats, överlämna en förteckning över medlemmarnas löner till lokalföreningen.

5.2 Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan företaget och lokalföreningen.

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med arbetsgivaren. Uppstår oenighet vid lönesamtalet och medlemmen begär det, förs frågan till lokal förhandling. Om överenskommelse träffas i det individuella lönesamtalet gäller denna, såvida ej central förhandling begärs.

Lönerevisionen är avslutad när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Saknas lokalförening sker förhandling med den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast den 29 september 2023 respektive den 15 mars 2024.

I förhandling ska protokoll föras.

5.2.1 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Därigenom ges juristen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönesamtal ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ. Samtalet förs direkt med lönesättande chef. Alla jurister, även föräldralediga och sjukskrivna, ska beredas möjlighet till lönesamtal. Syftet med lönesamtalet är att i en dialog:

- beskriva företagets lönesättningsprinciper och andra faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskutera arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- diskutera juristens löneutveckling
- lämna motivering till samt fastställa ny lön

Resultatet av lönesamtalet ska dokumenteras.

Handwritten signature and initials, possibly 'M2' and 'GT', in the bottom right corner.

5.2.2 Förstärkt lönesamtal

Om oenighet uppstått i enskilt lönesamtal kan juristen begära biträde av lokalföreningen i förstärkt lönesamtal.

5.2.3 Den lokala förhandlingens slutförande

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokalföreningen förslag till nya löner för medlemmarna. I de fall där lönen ej kunnat fastställas i det individuella lönesamtalet förhandlar de lokala parterna om ny lön. Därefter anses den lokala förhandlingen avslutad. Lokalföreningen ska få ta del av den nya lönen för angivna medlemmar. Förhandlingsprotokollet ska redovisa det totala löneökning utfallet för angivna medlemmar i lokalföreningen.

Saknas lokalförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

5.2.4 Lönekonsultation

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

5.3 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

Med jurist, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och juristen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Anmärkning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkt 5 angivna ordningen.

6. Förhandlingsordning

6.1 Lokal förhandling

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med arbetsgivaren. Uppstår oenighet vid lönesamtalet och medlemmen begär det, förs frågan till lokal förhandling. Om överenskommelse träffas i det individuella lönesamtalet gäller denna, såvida ej central förhandling begärs.

Lönerevisionen är avslutad när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Finns inte någon lokalförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 29 september 2023 respektive den 15 mars 2024.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner, including 'MR', 'R', and 'LR'.

6.2 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akavia.

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akavia. senast den 27 oktober 2023 respektive den 12 april 2024. Därefter ska arbetsgivarförbundet och Akavia. utan dröjsmål bestämma 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 medlemmarnas sammantagna löneökningar till, 4,1 procent och 3,1 procent som fördelas av arbetsgivaren lokalt.

Ramen för lönehöjningarna fastställs utifrån företaget/den juridiska personen, såvida parterna ej träffat överenskommelse om annat.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akavia. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

7. Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

8. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för juristerna vid företaget eller vissa av dessa förändras vid respektive löneversionsdatum eller senare ska lönerna för berörda jurister ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

9. Provision

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

Anmärkning

Det är en fördel att redan när rörlig lön införs ha reglerat vad som ska gälla när anställningen upphör.

Handwritten signature and initials, possibly 'MR' and 'GN', in the bottom right corner.

10. Vissa pensionsfrågor

10.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till jurist som slutat sin anställning i enlighet med punkt 2.1 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

10.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MK' with a stylized flourish below it.

Partsgemensam rekommendation av löneavtalet

Löneavtalet innehåller flera viktiga delar för att lokal lönebildning ska fungera som de centrala parterna har avsett. Arbetsgivaren och lokalförening har en viktig roll i att omsätta det centrala avtalets intentioner till praktisk tillämpning. Denna rekommendation är en tillämpningsanvisning för det centrala löneavtalet.

Gemensamt arbete med den lokala lönebildningen

Arbetsgivaren och lokalföreningen ska gemensamt gå igenom:

- Avtalstexten
- Företagets ekonomiska förutsättningar
- Företagets lönestruktur
- Kriterier för lönesättning
- Utbildningsbehov för jurister

De lokala parterna ska komma överens om tidplan för genomförande av löneprocessen med beaktande av bl.a. de individuella lönesamtalen.

Lokalföreningen ska lämna en förteckning på sina medlemmar och av dem utsedda representanter till företaget, varefter arbetsgivaren överlämnar en förteckning på angivna medlemmars löner till lokalföreningen.

Ömsesidiga åtaganden för lönesamtalens genomförande

Arbetsgivaren ska:

- Tillse att lönesättande chef är väl förtrogen med företagets lönepolicy och kriterierna för lönesättning samt har mandat att sätta lön
- Informera juristerna om lönepolicyn
- Genomföra lönesamtal enligt fastlagd plan.

Juristen ska:

- Vara väl förtrogen med företagets lönepolicy och kriterier för lönesättning
- Vara väl förberedd inför lönesamtalet.

Genomförande av lönesamtal

- Samtalet bör genomföras i ostörd miljö
- Chef och jurist går igenom vilka punkter som ska tas upp i samtalet
- I dialog och med sakligt uppbyggda argument ska chef och jurist:
 - Beskriva arbetsuppgifter och uppnådda resultat
 - Diskutera nuvarande och eventuellt kommande arbetsuppgifter och ansvarsområden samt vad som krävs för en positiv löneutveckling
- Lönen fastställs



- Resultatet av samtalet dokumenteras.
- Juristen har möjlighet att begära biträde av lokalföreningen i ett förstärkt lönesamtal med arbetsgivaren.
- Om oenighet uppstår, och juristen så begär, omfattas medlemmen av den fortsatta löneförhandlingen mellan lokalföreningen och arbetsgivaren.

Lokal förhandling

- Om oenighet uppstått i lönesamtal och medlem så begär förs frågan till förhandling mellan arbetsgivaren och lokalföreningen.
- Det totala löneutfallet för lokalföreningens medlemmar stäms av och eventuella frågor om lönestruktur diskuteras. Lokalföreningen ska få ta del av den nya lönen för angivna medlemmar.
- Protokoll ska alltid föras med det totala löneökning utfallet för angivna medlemmar i lokalföreningen.

Lönerevision vid företag där kollektivavtalet är inkopplat men som saknar lokalförening

- Partsställningen övergår till den enskilde juristen och förhandlingen kan bara avse denne.
- Resultatet av förhandlingen ska dokumenteras.
- Central förhandling kan begäras.

Central förhandling

- Förhandling omfattar lokalföreningens angivna medlemmar vid företaget.
- Vid oenighet tillämpas punkt 6.2, st. 3 och 4.

Efter lönerevision

- Arbetsgivaren meddelar juristen den nya lönen.
- De lokala parterna genomför utvärdering av lönerevisionen.
- Särskild utvärdering görs för jurist som erhållit låg eller ingen lönehöjning.

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

Allmänna villkorsändringar

Från Huvudavtalet Svenskt Näringsliv och PTK kapitel 3 §§ 8–9 införs följande text i 9.4. Ny text blir:

”9.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 9.4.1 och 9.4.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande regler i 9.4.1 och 9.4.2.

9.4.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanninghänseende. 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.

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

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.

Anmärkning:

Om det hos arbetsgivaren finns mer än detta avtal inkopplat ska de som omfattas av detta avtal utgöra särskild turordningskrets om inte PTK-L bildas.

9.4.2

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.

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

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."

Överenskommelserna om Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Med anledning av ändrade åldersgräns för betalning av ITP 1 samt tak för intjänande av ålderspension i ITP 1 ändras mellanvarande överenskommelse om Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag §§ 1, 8, 9 och 15 enligt följande:

§ 1 får följande lydelse:

"Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga jurister som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet.

Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för jurist som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen. Från och med den 1 januari 2023 betalas kompletterande premier till 66 år för jurist som omfattas av ITP 1.”

§ 8 får följande lydelse:

”Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad juristen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken juristen uppnår 66 års ålder.”

§ 9 andra stycket är följande lydelse:


”Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1. Från den 1 januari 2023 debiteras inte kompletterande premier för lönedelar som för viss månad överstiger 30 inkomstbasbelopp/12.

15 § första stycket får följande lydelse:

”§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 66 år (ITP 1) respektive 65 år (ITP 2) och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.”

I Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte ändras andra stycket enligt följande:

”Jurist har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (jurist som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (jurist som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.”

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

Redaktionella ändringar

I förteckningen över de förbund som ingår i Akademikerförbunden ändras ”Sveriges Skolledarförbund” till ”Sveriges Skolledare.”

I förteckningen över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket ersätts ”Omställningsavtalet” med ”Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK”

1.4 får följande lydelse.

”1.4 Uppnådd pensionsålder

För jurist som uppnått 69 års ålder kan arbetsgivaren och juristen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

Protokollsanteckning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande jurist rätt att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.”

Prisbasbeloppet:

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

6.3.6 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

”tjänsteman” byts ut mot ”jurist”. I formeln för jurist med månadslön över lönegränsen ändras ”8 x pbb” till ”10 pbb”

Formeln blir därmed:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb}}{365}$$

6.5.1 Inte lämnat friskintyg

14:e ändras till 15:e.

”Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av juristen men denne på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har juristen inte rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.”



6.7 Övriga bestämmelser

I 6.7 stryks hänvisningen till lagen om arbetsskadeförsäkring

”Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämnställas med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.”

9.3.6 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning

Anmärkningen ändras till:

” *Anmärkning:*

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år.”

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

