

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Datum 25 april, 2 och 5 maj 2023

Parter Almega Tjänsteföretagen
Unionen

Närvarande för Almega Tjänsteföretagen
Veronica de Bourgh
AnnEva Bomberg
jämte delegation

för Unionen
Gunilla Krieg
Handrin Afrasiabi
jämte delegation

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11 i Stockholm

Ärende **Avtal om löner och allmänna villkor för arbetstagare avseende kollektivavtalet Gym och friskvårdsföretag under avtalsperioden från och med den 1 september 2023 till och med den 31 augusti 2025**

§ 1 Parterna prolongerar mellanvarande kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 september 2023 t o m den 31 augusti 2025, med ändringar som framgår av bilagorna 1–2.

Bilaga 1- Löner

Bilaga 2- 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 september 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 september 2024.

§ 3 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 4, Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

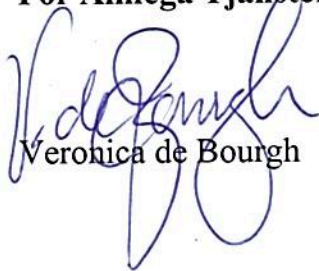
§ 4 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

§ 5 Parterna är överens om att i parternas digitala upplagor uppdateras prisbasbeloppet årligen.

§ 6 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 11 maj 2023

För Almega Tjänsteföretagen


Veronica de Bourgh

För Unionen


Gunilla Krieg

Bilaga 1

Löner

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllnad, produktivitet och ökad lönsamhet samt utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där arbetstagarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges arbetstagaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, arbetstagare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m.m. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

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 kan ha arbetstagare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns arbetstagare med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Vid genomgång och planering bör det ingå att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner

- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och arbetstagare.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för arbetstagaren sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Vid framtagande av kriterier för lönesättning kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- arbetstagarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- arbetstagarens idériakedom
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenhet samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

CGS
VBS

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Arbetstagare som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

Medarbetarsamtal

För att säkerställa de anställdas kunskap om tillämpade lönekriterier och principer för individuell lönesättning ska årliga medarbetarsamtal föras mellan chef och berörd arbetstagare. Med stöd av tidigare genomförda medarbetarsamtal kan man i så fall på ett fördelaktigt sätt följa upp föregående års satta mål samt diskutera kriterier, prestation och arbetsresultat.

Medarbetarsamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens på kort och lång sikt och arbetstagarens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och arbetstagaren.

Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och arbetstagare. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån arbetstagarens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Medarbetarsamtal utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

GR
103

- en genomgång av arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av arbetstagarens mål och måluppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- arbetstagarens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerrevisionen och hur arbetstagaren kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen arbetstagarens nya lön.

Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerrevision. Arbetstagare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med arbetstagare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och arbetstagare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa arbetstagare ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och arbetstagare. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärdena i planen ska syfta till att arbetstagaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och arbetstagare ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och arbetstagare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

cyk
103

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

Löneförhållanden

- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Arbetstagare med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till arbetstagare med kortare erfarenhet.
- Arbetstagare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga arbetstagare i företaget.

Anmärkning

Arbetstagare som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk, som innebär att Försäkringskassan inte räknar upp SGI (sjukpenninggrundande inkomst) retroaktivt.

1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Om inte annat överenskommes lokalt ska det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 4,1 % av summan av företagets fasta löner för arbetstagare den 31 augusti 2023 och 3,1 % av summan av företagets fasta löner för arbetstagare den 31 augusti 2024.

Anmärkning. Se även "2.5 Redan genomförd lönerevision"

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.2.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 september 2023 och den 1 september 2024.

1.4 Lägsta löner

Om arbetstagaren senast den 31 augusti 2023 respektive den 31 augusti 2024 har fyllt 20 ska lönen uppgå till lägst 19 682 kronor respektive 20 292 kronor.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används arbetstagarens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta lön avser arbetstagare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av beloppet för deltidsanställda gäller att beloppet ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses är:

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om arbetstagaren har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- arbetstagare saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan arbetstagare ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

2 Omfattning

2.1 Omfattning

Detta löneavtal omfattar arbetstagare som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 augusti 2023 respektive den 31 augusti 2024.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej arbetstagare som den 31 augusti 2023 respektive den 31 augusti 2024

- ej har fyllt 18 år eller

GR
1/23

- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete 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 gällande kollektivavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått 69 års ålder eller har anställts vid företaget efter det att arbetstagaren har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

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

Arbetstagare som innehar anställning som utgör bisyssla omfattas av lönerevisionen dock undantas kategorin från medarbetar- och lönesamtal.

Om arbetstagare, som den 31 augusti 2023 respektive den 31 augusti 2024 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 arbetstagarens lön.

Arbetstagare som den 31 augusti 2023 respektive den 31 augusti 2024 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 arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 september 2023 respektive den 1 september 2024 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att arbetstagaren vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om arbetstagaren försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en arbetstagare den 1 mars 2023 eller den 1 mars 2024 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023 års respektive 2024 års lönerevision ska arbetstagaren ej omfattas av löneavtalet.

GA
VB

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.3. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

En förutsättning för fördelning på en företagsenhet är att lönerevisionen vid enheten omfattar minst åtta medlemmar i Unionen.

3.2 Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera 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.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för arbetstagaren vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 september 2023 respektive den 1 september 2024 eller senare ska lönerna för berörda arbetstagare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4 Provision

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

GR
165

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den 1 september 2023 och den 1 september 2024.

Förhandlingsordning

Parterna fastställer följande förhandlingsordning för löneförhandling per den 1 september 2023 respektive den 1 september 2024.

Förhandlingsordning 1 tillämpas:

- vid företag där Unionen har anmält lokal facklig organisation med fullmakt att förhandla om löner.

Förhandlingsordning 2 tillämpas:

- vid företag där det saknas lokal facklig organisation från Unionen med fullmakt att förhandla om löner.

Med lokal facklig organisation avses Unionenklubb eller facklig förtroendeman med mandat att förhandla om medlemmarnas löner.

Förhandlingsordning 1

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerrevision per den 1 september 2023 respektive den 1 september 2024.

1. Den lokala fackliga organisationen ska till företaget senast den 1 augusti 2023 respektive den 1 augusti 2024 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.
Företaget ska senast den 22 augusti 2023 respektive den 22 augusti 2024 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda arbetstagare.
2. Om den lokala fackliga organisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för arbetstagaren inlämnas till företaget senast den 5 september 2023 respektive den 5 september 2024. De lokala

GJK
VB

förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 19 september 2023 respektive den 19 september 2024.

3. Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Unionen senast den 3 oktober 2023 respektive den 3 oktober 2024 varefter det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Förhandlingsordning 2

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas en lokal facklig organisation och då förhandlingsordning 1 inte är tillämplig.

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 september 2023 respektive den 1 september 2024.

1. Företaget ska senast den 22 augusti 2023 respektive den 22 augusti 2024 till arbetstagaren lämna ett skriftligt meddelande om den nya lön som avses utgå.
2. Om arbetstagaren önskar påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönen ska sådan begäran inlämnas till företaget senast 14 kalenderdagar efter att arbetstagaren fått meddelandet. Arbetstagaren kan biträdas eller låta sig företrädas av representant från förbundet. Den lokala förhandlingen ska upptagas snarast och vara avslutad senast 14 kalenderdagar efter påkallandet.
3. Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen respektive Unionen senast 14 kalenderdagar från den lokala förhandlingen avslutades.
4. Det ankommer på de centrala parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för förhandling.

Redaktionella ändringar

Bilaga 2

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

§ 1 Avtalets omfattning

1.4 Uppnådd pensionsålder

För arbetstagare som uppnått 69 års ålder kan arbetsgivaren och arbetstagaren 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 arbetstagaren rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

§ 4 Arbetstid

4.3.1 Ordinarie arbetstid

En ny anmärkning läggs till:

Anmärkning

Beräkning av årsarbetstiden sker enligt följande:

52 veckor x 40 timmar = 2080 timmar

Semester: 5 veckor x 40 timmar = 200 timmar

Lätthelgdagar: 10 dagar x 8 timmar = 80 timmar

Total arbetstid: 2080 - 200 - 80 = 1800 timmar

Befintlig anmärkning flyttas och läggs under punkt 2.

CGR
VSB

4.7 Ordinarie arbetstid på helger, kvällar och nätter

1. Ersättning för helg-, kväll- och nattarbete

Ordinarie arbetstid som är förlagd på de dagar och tider som anges nedan ersätts med tillägg för varje ordinarie timme.

Ersättning, inklusive semesterlön/-ersättning utges per timme med:

	2023-09-01	2024-09-01
Måndag – Fredag från 20.00 till 23.30 samt	30 kr/tim	31 kr/tim
Lördag, Söndag samt helgdag från 17.00 till 23.30		
Måndag – Söndag från 23.30 till 05.30	60 kr/tim	62 kr/tim

§ 7 Semester

Paragrafen förtydligas.

7.3.5 Alternativ

Antalet arbetsdagar *) i
genomsnitt per vecka
(Normalt 5 dagar)

	Semestertillägg (Normalt 0,8 %)	Semesterersättning (Normalt 5,4 %)	Löneavdrag vid obetald semester semester (4,6 %)
4	1,0	6,75	5,75
3,5	1,14	7,71	6,57
3	1,33	9,0	7,67
2,5	1,6	10,8	9,2
2	2,0	13,5	11,5

§ 8 Sjuklön

8.3.6 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

exempel 2023:

Pbb: år 2023 är 52 500 kr.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500 \text{ kr}}{12} = 43\,750 \text{ kr för år 2023}$$

CFR
VB

§ 9 Ledighet

9.5.2 Föräldralönens storlek

Pbb: år 2023 är 52 500 kr

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500 \text{ kr}}{12} = 43\,750 \text{ kr för år 2023}$$

§ 11 Uppsägning

11.3.6 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Texten i anmärkningen ändras från 68 år till 69 år.

Anmärkning:

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

11.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 11.4.1 och 11.4.2 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 11.4.1 och 11.4.2.

11.4.1

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

CGK
VB

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.

11.4.2

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.

GR
VB

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

CGR
VSB

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.

CFK
Vds