

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2022-04-18, 2022-04-27, 2022-05-03

Parter Vårdföretagarna
Unionen

Närvarande **för Vårdföretagarna**
Tomas Nordensson Flygare
Christine Sorselius
Magdalena Sparf
Joakim Nyman
Tobias Seger
Ann Jerreborg
Marianne Rehn

för Unionen
Gunilla Krieg
Handrin Afrasiabi
Kjerstin Sandén
Anne Karlsson
Elin Lindberg

Plats Almegas förhandlingslokaler i Stockholm samt Teams

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för anställda (utom tandläkare och städpersonal) inom bransch Tandvård (A) från och med den 1 juli 2023 till och med den 30 juni 2025.**

-
- § 1 Parterna träffar avtal om löner och allmänna villkor inom bransch Tandvård (A) för perioden 1 juli 2023 till och med 30 juni 2025.
- § 2 Uppgörelse om löner framgår av bilaga 1.
- § 3 Parterna prolongerar avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar och tillägg enligt bilaga 2.
- § 4 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägstralöner 2023 är för perioden 7,4 procent.
- § 5 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 från och med den 1 juli 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 juli 2024.



- § 6 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 3, 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.
- § 7 I allmänna villkor §10 mom. 5:6 tas punkt 2 under anmärkning bort och ersätts med reglering i mom.5:1 enligt bilaga 2.
- § 8 Förhandlingen avslutades.

Stockholm 9 maj 2023

För Vårdföretagarna



Tomas Nordensson Flygare

För Unionen



Gunilla Krieg

BILAGA 1

Löner 1 juli 2023 – 30 juni 2025

Löneavtal

§ 1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllelse, produktivitet, ökad lönsamhet och 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 medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

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

§ 2 Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

GR
Ull 1

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt medarbetarens kompetens.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

§ 3 Utvecklings- och målsamtal

Chef och medarbetare ska varje år hålla utvecklings- och målsamtal eller motsvarande. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklings- och målsamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens respektive medarbetarens önskemål om kompetensutveckling på kort och lång sikt



- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Resultatet av utvecklings- och målsamtalen, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 4 Löneprocessen

Löneprocessen förutsätter att de lokala parterna, med sin kännedom om företagets förhållanden, samverkar kring löneprocessen då företrädare för Unionen anmäls. Då företrädare för Unionen inte anmäls till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal. Parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tillämpas en löneprocess i följande steg och med de löneredvisionsdatum som anges nedan.

Mom 1 Inledande planering

Lokala parter bör inledningsvis, utifrån detta löneavtal, planera lönearbetet för hela avtalsperioden.

Mom 2 Planering inför varje löneredvision

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera löneredvisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m m

Vid genomgång och planering ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare löneredvisioner
- 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

CGK
1/3 3

lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats

- former och förutsättningar för lönerevisionen
- tidsplan för löneprocessen

Anmärkning

Medarbetare som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess.

Mom 3 Information till chefer och medarbetare

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och medarbetare. Härigenom ska varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och faktorer som påverkar löneutvecklingen. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

Mom 4 Lönesamtal

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

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

Lönesamtalet omfattar normalt:

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

GR
100 4

Mom 5 Fastställande av nya löner

Om lokala parter inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts.

De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen, se § 9.

Anmärkning

Då facklig företrädare för Unionen inte anmälts meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 6 och i enlighet med avtalet. Unionen kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs i förhandlingsordningen, se § 9.

Mom 6 Besked om ny lön

Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen medarbetarens nya lön.

Mom 7 Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. De individuella löneökningarna sker inom ramen för löneprocessen och varierar med hänsyn till bl.a. förändringar av arbetsinnehåll, medarbetarnas prestation samt löneläge i förhållande till företagets lönestruktur och förhållanden i omvärlden.

Vid låg löneökning för en medarbetare ska överläggningar föras om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om medarbetaren önskar kan även facklig representant delta vid överläggningen. Överläggningen dokumenteras genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att medarbetaren får en mer positiv löneutveckling i framtiden. Åtgärdsplanen ska följas upp löpande under året och utvärdering ska ske i god tid innan nästa lönerevision.

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

GR
Tes 5

Mom 8 Utvärdering

Efter avslutad lönerevision görs, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

§ 5 Löneökningar

Om lokala parter inte kommer överens om annat är löneökningsutrymmet som ska läggas ut 4,1 % av de fasta kontanta lönerna för 2023, och 3,1 % för 2024. Ny lön utges från och med den 1 juli respektive avtalsår. För löneökningar klara efter detta datum sker höjningen retroaktivt från den 1 juli respektive avtalsår.

§ 6 Lägsta lön

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd som fyllt 18 år uppgå till lägst 17 770 kronor den 1 juli 2023 och 18 321 kronor den 1 juli 2024. För tandsköterskor gäller 20 446 kronor den 1 juli 2023 och 21 080 kronor den 1 juli 2024.

§ 7 Omfattning

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 juni respektive avtalsår.

Detta löneavtal omfattar ej anställda som den 30 juni respektive avtalsår

- ej har fyllt 18 år
- är anställd för visstidsanställning och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetaren har omfattats av avtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att medarbetaren har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Anställd som den 30 juni respektive avtalsår 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



den anställde återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

Om en anställd har slutat sin anställning den 1 juli eller senare respektive avtalsår och ej har fått lönehöjning ska medarbetaren till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Försummas detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för denne/denna till lönehöjning.

Om företaget och en anställd den 1 januari eller senare respektive avtalsår 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 innevarande års lönerevision ska den anställde ej omfattas av detta löneavtal.

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad den anställde erhåller i löneökning såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

§ 8 Central konsultation


Om lokala parter anser att löneprocessen inte fungerar tillfredsställande kan de begära central konsultation hos centrala parter i syfte att löneavtalets intentioner ska klargöras.

Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta löneprocessen.

§ 9 Förhandlingsordning

Företaget ska senast den 30 september respektive avtalsår lämna skriftligt besked till medarbetaren om den nya lönen som avses utgå.

Önskar medarbetaren påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag inlämnas till företaget senast den 31 oktober respektive avtalsår. Den lokala förhandlingen om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 30 november respektive avtalsår.


 7

Om den lokala förhandlingen ej leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Föreningen Vårdföretagarna eller Unionen senast den 31 december respektive avtalsår. Det ankommer på parterna att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning:

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den ovan angivna förhandlingsordningen.

Anmärkning:

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

§ 10 Tillämpningsregler

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. 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.

Under förutsättning att lönerevisionen är avslutad senast den 30 september görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker lönerevisionen efter den 30 september året för lönerevisionen görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag samt utbetalade overtids- och restidsersättningar.

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 sjukpenning.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.


8

Övertids- och restidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare.

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 juli eller senare respektive avtalsår ska lönerna för berörda medarbetare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

§ 11 Vissa pensionsfrågor

Om lönehöjning utges till medarbetare som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla eventuell lönehöjning fr o m den 1 juli respektive avtalsår.

CPK
Ther 9

Bilaga 2

Ändring av anställningsvillkor

§ 4 Ersättning för förskjuten arbetstid m m

Mom 1 Ersättning för förskjuten arbetstid

Vid ordinarie arbetstid förlagd på tider enligt nedan erhålls följande tillägg per timme:

	2023-07-01	2024-07-01
Ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag efter klockan 19:00 utges ett tillägg om	22,30 kronor	22,99 kronor
Ordinarie arbetstid förlagd till lördag och/eller söndag samt helgdag (om inte annat anges nedan) utges ett tillägg om	58,61 kronor	60,43 kronor
Ordinarie arbetstid förlagd till midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredag, påskafton, påskdagen och annandag påsk utges ett tillägg om	114,77 kronor	118,33 kronor

CGR
11/10 1

Mom 2 Beredskapsersättning

Vid beredskapstjänstgöring utges ersättning med följande tillägg per timme:

2023-07-01	2024-07-01
22,30 kronor	22,99 kronor

§10 Mom 5:1 Om medarbetaren har fyllt 69 år

Om en arbetssökande har fyllt 69 år när avtal om anställning träffas eller medarbetare kvarstår i anställning efter fyllda 69 år kan arbetsgivaren och medarbetaren överenskomma om att medarbetaren undantas från rätten till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Om sådan överenskommelse har träffats ska arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.

Redaktionella ändringar

§9 mom.4.1 punkt 3

Begreppet "ob" tas bort och ersätts med begreppet "förskjuten arbetstid"

§10 mom 3:6

Anmärkning: Lönegräns 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022.

Anmärkningen tas bort.

§12 mom. 2 får följande lydelse

Medarbetare som enligt reglerna i föräldraledighetslagen vill utnyttja sin rätt till sådan ledighet, ska anmäla detta till arbetsgivaren i god tid och i enlighet med de i lagen angivna tidsgränserna samt därvid ange vilken tidsperiod ledigheten avses omfatta och vilken typ av ledighet som det gäller.

Detsamma gäller vid ledighet i samband med att medarbetaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Löneavdrag sker enligt vad som anges i mom 1.



Beträffande föräldraledighetstillägg och avdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, se §11 mom 1-5 respektive §11 mom 6.

§13 mom.3 får följande lydelse

Mom 3 Medarbetare som fyllt 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse 2 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 den ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetaren rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

§ 13 mom 7 får följande lydelse

Mom 7 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 13 mom 7.1 och mom 7.2 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 § 13 mom 7.1 och mom 7.2.

Mom 7.1

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 stycket 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 företrädas 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 7.2

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.

Handwritten signature and initials in blue ink, consisting of a stylized 'GR' above a horizontal line with 'KO' written below it.

§14 mom 1 får följande lydelse

Mom 1 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att för medarbetare som omfattas av detta avtal teckna tjänstegrupplivförsäkring, TGL, pensionsförsäkring ITP, trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA samt omställning och kompetensstöd enligt Huvudavtalet (Trygghetsrådet TRR).

GR
So