

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden, Serviceföretagen Tjänstemannaavtal
Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025
Parter	Almega Tjänsteförbunden Unionen
Datum	17 februari, 23 februari, 16 mars, 30 mars, 13 april, 19 april och 25 april 2023.
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Nils Bergh Peter Lindgren <i>Delegation</i> Göran Våglund Åsa Mårtensson Pernilla Eriksson Sarah Åhman Anneli Hultman Unionen Max Wivhagen Molly Aulin <i>Delegation</i> Stefan Arvidsson Johnny Wid Jenny Lundmark Ylva Eriksson Thomas Fanberg Kristin Cederby Fransson Pamela Valenzuela Silva Andreas Ring
Plats	Almegas lokaler, Stockholm

§ 1 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning enl. bilaga 1.

MS
PL
W

- § 2 Parterna prolangerar avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar och tillägg enl. bilaga 2.
- § 3 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 april 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 april 2024.
- § 4 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Överenskommelse om 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.
- § 5 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.
- § 6 Parterna är överens om att en partsgemensam arbetsgrupp under avtalsperioden ska verka för kännedom och ökad förståelse för innebörd och hantering av den utvecklade löneprocessen, för att inför avtalsförhandling 2025 utvärdera löneavtalet i syfte att fasa ut individgarantin. Arbetsgruppen består av Nils Bergh (sammankallande) och Max Wivhagen, att initieras senast den 1 september 2023.
- § 7 Parterna är överens om att en partsgemensam arbetsgrupp under avtalsperioden tillsammans ser över möjligheter till utveckling av lokala förhållanden på arbetsplatserna inom avtalsområdet. Arbetsgruppen består av Nils Bergh (sammankallande) och Max Wivhagen, att initieras senast den 1 september 2023.
- § 8 Detta avtal gäller för tiden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. Om nytt avtal inte har träffats vid giltighetens utgång förlängs avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.
- § 9 Förhandlingarna avslutas.

Handwritten initials:
M
W
R

Stockholm den 25 april 2023

För Almega Tjänsteförbunden



Nils Bergh



Peter Lindgren

För Unionen



Max Wivhagen



Molly Aulin

Löneavtal

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, avtalsområde Serviceföretagen.

Parternas avsikt är att den förenklade lönebildningen ska fasas ut från avtalet under nästa avtalsperiod och att samtliga företag ska omfattas av den utvecklade processen.

1. Övergripande mål för lönebildning och kompetensutveckling

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.

Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

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

Anmärkning

För beskrivning av kompetensutveckling se avtal om kompetensutveckling, bilaga 5.

WAS
PK
MS

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

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

För en bra löneprocess bör det finnas en lönepolicy. I den utvecklade löneprocessen ska det upprättas en lönepolicy. Vid förenklad lönebildning finns inte motsvarande krav. I en lönepolicy 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 tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling.

Målsättningen är att en årlig dialog föras mellan chef och medarbetare där individuella mål och uppnådda resultat diskuteras. Därmed skapas en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal, lönestruktur och tjänstemannens kompetens.

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

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande, vilket innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som

*MSW 14
PK*

övriga tjänstemän. 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.

Anmärkning 1

De lokala parterna på företaget förutsätts samverka på ett ändamålsenligt sätt i arbetet med att ta fram och utveckla företagets lönepolicy, fastställa kriterier för lönesättning och åstadkomma en löneprocess som bl.a. leder till jämställda löner.

Anmärkning 2

Tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och ska hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk.

3. Omfattning

3.1 Huvudregel

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjar sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2023 respektive den 31 mars 2024.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte tjänstemän som den 31 mars 2023 respektive den 31 mars 2024

- inte har fyllt 18 år, eller
- är anställd för viss tid och vars anställning inte har varat fortlöpande under sex månader, eller
- innehar anställning som bisyssla, eller
- har uppnått den pensionsålder som gäller enligt 32 § lagen om anställningsskydd eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som har tjänstepension.

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

W
B
M
R

Om tjänsteman den 31 mars 2023 eller den 31 mars 2024 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 mars 2023 eller den 31 mars 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 tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

3.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman slutat sin anställning den 1 april 2023 eller den 1 april 2024 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

3.4 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning dagen före senaste lönerevisionsdag eller senare under lönerevisionsperioden och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

3.5 Redan genomförd lönerevision

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

4. Lönerevisionsutrymme och lägstalöner

AM
ST
M

4.1 Lönerrevision

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar för Unionens medlemmar beräknas som:

För 2023: 4,1% av summan av fasta kontanta löner per den 31 mars 2023.

För 2024: 3,1% av summan av fasta kontanta löner per den 31 mars 2024.

Lönerrevision sker den 1 april 2023 och den 1 april 2024.

De lokala parterna kan komma överens om annat än ovan.

4.2 Lägstlöner

För tillsvidareanställda arbetstagare (heltid) som fyllt 20 år ska lägsta lön vara 20 856 kr fr.o.m. den 1 april 2023 och 21 503 kr fr o m den 1 april 2024, om inte de lokala parterna enas om annat.

För den som saknar yrkeslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

5. Lönerrevision vid utvecklad löneprocess

DÄR LOKAL PART FINNS.



DÄR LOKAL PART SAKNAS.



NB
W
PR
164

5.1 Löneprocess

Löneprocessen förutsätter att de lokala parterna på företaget, med sin kännedom om företagets förhållanden, samverkar kring löneprocessen. Parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Då lokal företrädare saknas, samverkar arbetsgivaren istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess i följande steg tillämpas:

- 1) Planering av lönearbetet för hela avtalsperioden.
- 2) Planering inför varje lönerevision genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning, former för samverkan, tidplan samt information till chefer och tjänsteman m.m. Vid genomgång och planering ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.
- 3) Lönesamtal hålls mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ och är en tillbakablickande dialog om lönen utifrån tjänstemannens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till de gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling. Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur tjänstemannen kan påverka löneutvecklingen i framtiden.
- 4) Fastställande av nya löner. Om lokala parter på företaget 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

Handwritten signature

då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen.

5) Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön.

6) Efter avslutad lönerrevision görs, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

Upplysning

För mer information om processen och syftet med förhandling se partsgemensamt material: "En riktig bra löneprocess", "En kort guide till lönesamtal" samt "Ett riktigt bra lönesamtal."

5.2 Utvecklings- och målsamtal

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

Chef och tjänsteman ska varje år hålla ett framåtsyftande medarbetare-, utvecklings- och/eller målsamtal. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov, förväntat arbetsresultat och individuella mål, kompletterat med frågor kopplade till den egna arbetsmiljön och individens kompetensutveckling på kort och lång sikt, samt uppföljning från tidigare samtal.

Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

Resultatet av samtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och tjänstemannen.

5.3 Åtgärdsplan

WB
MA
PK

Arbetsgivaren ska till den lokala parten på företaget redovisa eventuella medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.

Om en tjänsteman inte får någon löneökning, eller får en märkbart låg löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även facklig representant delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas snarast möjligt efter att den nya lönen har meddelats. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerrevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och medarbetare.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal part på företaget avseende åtgärdsplanens innehåll.

6. Lönerrevision vid förenklad lönebildning

DÄR LOKAL PART FINNS.



DÄR LOKAL PART SAKNAS.



Företaget kan, istället för att följa den utvecklade löneprocessen, se punkt 5, genomföra förenklad lönebildning. Fördelningen av löneutrymme sker då utifrån parternas principer för lönesättning, se punkt 1–2.

Handwritten signature: HANNA
KJELLBERG

Fördelning av lokal pott sker genom förhandling mellan lokala parterna på företaget eller i dialog mellan lönesättande chef och den anställde, om lokal part saknas. Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar för Unionens medlemmar ska utges enligt punkt 4, om inte de lokala parterna enas om annat.

Om inte de lokala parterna enas om annat ska heltidsanställd medarbetare ha fått en löneökning om 395 kr per månad 2023 och 310 kr per månad 2024. För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden.

7. Tillämpningsregler

7.1 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 utrymmet 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.

7.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade ersättningar samt gjorda avdrag.

7.3 Övertidsersättning o dyl

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

7.4 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

NR PA
PK
W

7.5 Sjukavdrag m m

Sjukavdrag m m ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

7.6 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget, eller vissa av dessa, förändras den 1 juli 2023 eller 1 juli 2024 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

8. Vissa pensionsfrågor

8.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört p g a pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

8.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

9 Förhandlingsordning

Lönerevisionen inleds genom att företaget, i god tid innan lönerevisionstillfället, meddelar den lokala parten på företaget om utvecklad löneprocess eller förenklad lönebildning ska tillämpas på företaget för den aktuella lönerevisionsperioden.

Den lokala parten på företaget ska till företaget senast två månader innan lönerevisionsdag lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Med lokal part enligt detta avtal förstås Unionen företagsklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman på företaget med behörighet att löneförhandla.

MS
P
M

9.1 Lokal förhandling

Förhandling för fastställande av löner påkallas av arbetsgivaren med lokal part på företaget efter genomförda lönesamtal.

9.2 Förhandlingsordning när lokal part saknas

I företag som saknar lokal part på företaget sker lönesättningen i första hand i dialog mellan chef och tjänsteman. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för en enskild tjänsteman i dessa företag ska skilja sig från företag med lokal part.

Tjänstemannen har senast 14 dagar efter meddelad lön rätt att begära samtal med lönesättande chef. Om enighet inte uppnås i samtalet har tjänstemannen som senast 14 dagar efter avslutat samtal möjlighet att genom regional ombudsman kalla till lokal förhandling.

9.3 Lönekonsultation

De centrala parterna erbjuder lönekonsultationer för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella problem. Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet. Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden på någon av parternas begäran.

9.4 Central förhandling

Uppnås inte enighet i lokal förhandling enligt punkterna 9.1 eller 9.2 ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

10 Giltighetstid

Avtalet om löner gäller för tiden 1 april 2023 t o m 31 mars 2025.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

WSP
WPA

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor enligt följande.

Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket

I förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket ersätts "Omställningsavtal" med "Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK".

1.3 Uppnådd pensionsålder

Bestämmelsen får följande lydelse.

"För tjänsteman som fyllt 69 år kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal."

1.4 Utlandstjänstgöring

Protokollsanteckning 1 får följande lydelse (varvid "Omställningsavtal" ersätts med "Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK").

"Protokollsanteckning 1

PTK-förbunden har enats om att tjänstemannaklubbar och representanter som utsetts av tjänsteman inom PTK-området kan företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L, när det gäller Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK och frågor om personalinskränkning enligt detta avtal. Detta organ ska anses vara den lokala arbetstagarparten enligt lagen om anställningsskydd.

Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L, ska företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannapart för sig."

4.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Anmärkning får följande lydelse (varvid "allmän visstidsanställning" ersätts med "särskild visstidsanställning").

"Anmärkning:

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan här efter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och

*NA
W Ph*

tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga."

10.3.6 Sjukdom vid fortsatt sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

Exemplet i femte stycket ska ändras med uppdaterad prisbasbelopp för 2023 och får följande lydelse.

"Exempel 2023:

Prisbasbeloppet (pbb) år 2023 är 52 500 kr. Lönegränsen blir därför:

$10 \times 52\,500 / 12 = 43\,750$ kr"

Prisbasbelopp

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

14.6 Uppnådd pensionsålder mm

Paragrafen får följande lydelse.

"Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som fyllt 69 år

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

För tjänsteman som anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller ömsesidig uppsägningstid om en månad.

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 tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Om arbetsgivaren vill att tjänstemannen ska lämna anställningen när han fått rätt till hel sjukersättning tills vidare enligt Socialförsäkringsbalken ska tjänstemannen underrättas om detta minst en månad i förväg.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år, vilken

*M/W
2023*

är den avtalade pensionsålder enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen om huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller nyttja sin rätt enligt LAS att kvarstå i anställningen.

14.10

Rubriken ändras och bestämmelsen ändras i enlighet med överenskommelsen av den 30 mars 2023 och får följande lydelse.

"14.10 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 14.10.1 och 14.10.2 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 14.10.1 och 14.10.2.

14.10.1

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 berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

MR
MB

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.

14.10.2

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.

W
M
P
NB

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.”

15 Giltighetstid

Bestämmelsen ändras och får följande lydelse.

MA PL
WB
WV

”Detta avtal gäller för tiden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Om nytt avtal inte har träffats vid giltighetens utgång förlängs avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.”

**Bilaga 4 till Övertid m m för bevaknings- och säkerhetsföretag
Vaktbefäl vid bevaknings- och säkerhetsföretag**

Bilagan utgår i sin helhet. Detta som en effekt av att det from avtalsperioden inte längre finns verksamheter med sådan inriktning inom befintligt avtalsområde. Därmed justeras även hänvisning till bilaga 4 i 5.2.1 och 5.3 på det sätt att lydelsen ” För bevakningsföretag se även bil 4” utgår.

WS
MA
PL