

**FÖRHANDLINGSPROTOKOLL**

Datum 14 mars, 20, 26 april samt 5 maj 2023

Parter Almega Säkerhetsföretagen  
Unionen

Närvarande **Almega Säkerhetsföretagen**

Adam Dobbertin  
Richard Orgård  
jämte delegation

**Unionen**

Max Wivhagen  
Linda Inderdahl

*Delegation*

Stefan Arvidsson  
Johnny Wid  
Ylva Eriksson  
Thomas Fanberg  
Kristin Cederby Fransson  
Pamela Valenzuela Silva  
Jenny Lundmark  
Andreas Ring

Plats AlmeGas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Avtal om löner och anställningsvillkor från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025**

---

§ 1 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal  
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
- Bilaga 2 Förhandlingsordning vid lönerrevision
- Bilaga 3 Lokalt löneavtal
- Bilaga 4 Medlemsföretag i Säkerhetsföretagen per den 30 november  
2020
- Bilaga 5 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.

För företag som varit medlemmar i Säkerhetsföretagen per den 30 november 2020, enligt bilaga 4, görs, utöver den ordinarie avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag, från och med den 1 maj 2023 till och med 30 april 2024 en kompletterande avsättning på 0,8 % för samtliga tjänstemän. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,9 %.

Från och med den 1 maj 2024 minskas den kompletterande avsättningen, utöver den ordinarie avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag, från 0,8 % till 0,7 % för samtliga tjänstemän. Avsättningen från och med den 1 maj 2024 uppgår därmed till sammanlagt 2 %.

Parternas överenskommelse den 29 december 2020 § 6 om införande av Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet är, med undantag från storleken på den kompletterande avsättningen, som regleras av ovan stycken, fortsatt gällande.

- § 3 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.
- § 4 Parterna är överens om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp med syfte att diskutera och föreslå ändringar för att skapa förbättrade lokala förhållanden. Arbetsgivarparten är sammankallande och arbetsgruppens arbete ska vara slutfört den 31 december 2024.
- § 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 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 5 maj 2023

**För Almega Säkerhetsföretagen**



**För Unionen**





## 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 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, tjänstemän 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.

#### *Upplysning 1*

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

#### *Upplysning 2*

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

### 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 tjänstemän med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän 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 ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner

AD ✓

- 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 medarbetare.

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 tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

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

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen 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.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

### **Löneökningar**

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.

KAD N



- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

## Utvecklingssamtal

Chef och tjänsteman ska varje år hålla utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett nödvändigt medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Samtal genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklingssamtal 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 tjänstemannens behov och önskemål om kompetensutveckling
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

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

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

## Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och tjänsteman. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ. *En lönesättande chef med mandat underlättar den lokala lönesättningen och säkerställer kvalitén i dialogen*

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

Lönesamtalet omfattar normalt:

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

## Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts, i enlighet med förhandlingsordningen, meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön i ett särskilt samtal. Det är naturligt att motiveringen är kopplad till det utvecklings- och lönesamtal som chef och tjänsteman

AD N

har haft.

### **Åtgärder vid låg löneökning**

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

Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman 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 tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning.

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

Chef och tjänsteman ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och tjänsteman 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.

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

### **Lönesättning, vid nyanställning och befordran**

- De lokala parterna bör inom ramen för företagets lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen 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 och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman 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.

### **Löneförhållanden**

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



- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### 1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 4,1 % och 3,1 %\* av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 april 2023 och den 30 april 2024.

\*Anmärkning

*Särskilda bestämmelser gäller för företag som varit medlemmar i Säkerhetsföretagen per den 30 november 2020. Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 4,1 % och 3,2 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 30 april 2023 och den 30 april 2024.*

### Fördelning av individuella lönehöjningar

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

Individuella löneökningar ska utges från och med den 1 maj 2023 och den 1 maj 2024.

### 1.4 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024 har fyllt 20 respektive 24 år ska lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2023	19 681 kr	23 108 kr
2024	20 291 kr	23 824 kr

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

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

AD W

Med "lön" avses här

- 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 tjänstemannen 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
- tjänsteman 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 tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman 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 tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024.

### **2.2 Undantag av vissa kategorier**

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024

- 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

*MAD*



- 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 eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått 69 års ålder eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

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

Om tjänsteman, som den 30 april 2023 respektive den 30 april 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 tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2023 respektive den 30 april 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.

### **Anmärkning**

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

### **2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning**

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 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 tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

### **2.4 Lönerevision för vissa nyanställda**

Om företaget och tjänsteman tidigast sex månader före lönerevisionsdagen har träffat avtal om anställning och om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästa lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet det året.

### **2.5 Redan genomförd lönerevision**

AD W

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 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.

#### **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 tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

### **4 Provision**

#### **4.1**

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



## **5 Vissa pensionsfrågor**

### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Om lönehöjning utges till tjänsteman 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 maj 2023 och den 1 maj 2024.

WAD

## Bilaga 2, Unionen

### Förhandlingsordning vid lönerevision – Unionen

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

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast, den 11 augusti 2023 respektive den 26 januari 2024 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast den 15 september 2023 respektive den 1 mars 2024 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast den 29 september 2023 respektive den 15 mars 2024. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast, den 13 oktober 2023 respektive den 29 mars 2024.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Säkerhetsföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Säkerhetsföretagen och Unionen senast den 27 oktober 2023 respektive den 12 april 2024 varefter det ankommer på Säkerhetsföretagen och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

#### Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

- d) I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation ska arbetsgivaren sätta nya löner i enlighet med löneavtalet. Arbetsgivaren ska senast vid det datum som anges i a) andra stycket lämna meddelande till medlemmarna om de nya löner som avses utgå. Unionen har därefter rätt att senast vid datum som anges i b) begära förhandling. Därefter gäller förhandlingsordningen i b) och c).

Inför förhandlingen ska Unionen meddela arbetsgivaren vilka som är medlemmar varefter arbetsgivaren tillhandahåller listor på föreslagna nya löner för dessa.



## Lokalt löneavtal

### Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

### Förutsättningar

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 11 augusti 2023 respektive den 26 januari 2024.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultat-enheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, ”intern lönestatistik” samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

### Regler för lönesättning

#### Utgångspunkter

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

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

CD W

## 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 tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

## Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar.

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

## Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman 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 befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

## Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledig-



heten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

### **Ingångslöner**

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

### **Förhandlingsordning**

#### **Nedanstående förhandlingsordning gäller**

1. Senast den 11 augusti 2023 respektive den 26 januari 2024 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna ska dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 15 september 2023 respektive den 1 mars 2024 inleda förhandlingar enligt det

W AD

centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

### **Arbetsgång och chefernas ansvar**

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådana medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

W AD



**Bilaga 4, Medlemmar i  
Säkerhetsföretagen 30 nov 2020**

5KV i Sverige AB	556916-2505
7H Bevakning AB	556807-7811
A.P vakt	302307-3814
AB Grupplarm	556109-5430
Adamant Security & Services AB	559104-2287
Addici Security AB	556555-5314
Aimo Bevakning AB	556354-7131
Aimo Park Sweden AB	556553-5548
Alert Alarm AB	556674-8975
Alingsås Vaktbolag AB	556600-9535
APCOA Parking Sverige AB	556439-7478
Atjo Investment AB	556716-1251
Avarn Security AB	556256-8138
AVARN Security Services AB	556095-6772
Aventra Bevakning AB	556585-8593
Bevaknings AB Prevendo	556267-1569
Bevaknings Assistans Stockholm AB	556548-1602
Bevakningsgruppen Sverige AB	556569-4147
Bevakningspoolen i Östhammar AB	556592-2043
Bevakningsskydd i Hässleholm AB	556396-5655
Bosab - Brand & Säkerhet AB	556860-5983
Captive Larm AB	556721-0538
CB Executive Services AB	556426-8521
Commuter Security Group AB	556589-4507
Cpg Sverige AB	556758-4585
Cu-Bevakning AB	556646-0472
Cubsec AB	556639-4937
DanCed Consulting AB	559222-4447
Defencia Bevakning AB	556565-8480
Egab Bevakning AB	556238-7299
EPS Bevakning AB	556618-2092
Estate Bevakning AB	556779-7583
Estate Parkering AB	556715-4686
Falbygdens Bevaknings AB	556901-4086
Falck Räddningskår AB	556174-7097
Fartygstjänsten Landskrona AB	556931-8990
Fsäk Invest AB	556815-9478
Fyrstads Säkerhetsservice AB	556626-9501
Gaxx Security AB	559189-2558
GdR Security Group AB	556520-4434
Gefle-Vakt AB	556959-0291
Global Security Ips AB	556671-7236
Grand Bevakning AB	556850-8112

CAD M



Great Security Mekanik Sthlm AB	556099-4450
Gävleborgs Bevakning AB	556616-0916
Handelsbevakning Sverige AB	559174-4247
Hometec Security Gbg AB	556978-2245
Icemakers AB	556414-9390
ICTS Sweden AB	556604-1058
Ideell Fören Bya, Bevakningsbranchens Yrkes- och	802416-3183
Indusec AB	556619-0418
IP Security Scandinavia AB	556521-8244
Ipatrol Security AB	556928-0851
Kinds Vakt AB	556565-9397
Klemo Bevakning AB	556284-2673
Kroon Security AB	556586-7537
Larm Assistans Sverige AB	556589-4812
Larmass Upplands-Bro AB	556782-1193
Larmpartner Limmared AB	556681-4637
Larmtec Patrol AB	556670-9175
Litus Larm AB	556665-1328
Lokala Vakten AB	556178-2458
Loomis AB	556620-8095
Loomis Digital Solutions AB	556961-5312
Loomis Sverige AB	556191-0679
Lövestad Larmcentral AB	556583-1285
Malmö Industrivakter HB	916541-6786
Mro Larm AB	556719-3320
N/S BEVAKNING AB	556824-2183
Navkin AB	556678-3907
Nokas Cms AB	556768-2892
Nokas Värdehantering AB	556551-3263
Nonfire Sverige AB	559216-5673
Nordic LEVEL Security Services AB	556343-3340
NVS Bevakning AB	556986-9042
Parkeringservice Svenska AB	556602-8899
Parkeringstjänst Väst AB	556396-7347
Parking Partner Sverige AB	556777-8203
PD Bevakning AB	556540-5353
Plan B Bevakning AB	556768-5127
PreCont Bevakning AB	556856-8793
Presec	720503-1979
Prevaka Security AB	556973-6944
Prevent Bevakning AB	556370-6356
Prevent Safety Solutions AB	556722-6617
Proheda Fire Security AB	556609-0139
Promota Security AB	556493-2894
Prosecta AB	556639-6080
Protect Öst AB	556863-2623

M AD



Protection Company Skandinavia AB	556895-1585
PSG Bevakning AB	556837-4986
Q Security AB	556656-4455
Q Security Halland AB	556908-8205
Q Security Syd AB	556908-8064
Q Security Värmland AB	556908-8072
QSG Bevakning AB	556768-8006
Rapid Säkerhet AB	556565-3002
Rationell Parkeringservice RPS AB	556259-8861
Robur Parkering AB	556258-7534
Safe Security i Sverige AB	556709-7125
Safekeeper AB	559008-7036
Safepartner i Osby AB	556497-6818
Scutus Protection AB	556910-5231
Scutus Solution AB	556822-0338
Sebess AB	556944-9456
Securitas AB	556302-7241
Securitas Direct AB	556222-9012
Securitas Direct Sverige AB	556893-9010
Securitas Intelligent Services AB	556655-4670
Securitas Retail AB	556608-4389
Securitas Sverige AB	556108-6082
Security Assistance Syd AB	556672-8605
Securus Säkerhet i Sverige AB	556585-9310
Secutor Security AB	556676-6456
Servisec AB	559107-8323
Servitium Bevakning AB	559159-4899
Sinani Security AB	556775-3081
Smart Bevakning Sverige AB	556628-5333
Smart Parkering Sverige AB	559049-0628
SOOKAB Säkerhet AB	559075-1680
SS Group AB	556933-1829
Store Secure Bevakningstjänst AB	559048-9521
Svensk Evenemangssäkerhet AB	556708-7514
Svensk Fjällbevakning AB	556898-4669
Svensk Säkerhet & Störningsjour i Sverige AB	556969-3467
Svenska Säkerhetssystem Bevakning AB	556626-0989
Svenska Vakt Göteborg AB	559028-6687
Sydsec Bevakning AB	556653-5927
Systema AB	556800-4443
Säkerhet Ordningsbevakning Sob AB	556347-1878
Säkerhetstjänst i Värmland AB	559093-2827
Säkerhetstjänst i Väst AB	559004-3229
Säkert Företag Sverige AB	556870-3549
Säkkon AB	556937-8721
Tempest Security Sverige AB	556695-6552
Tjintok Förvaltning AB	556193-2608

W AD

TM-Security AB	556798-8067
Total Säkerhet Skandinavien AB	556546-9052
Totalbevakning i Umeå AB	556903-8796
Trygghetsbevakning Stockholm AB	559218-3775
Tvåhundrafyrtiosju Säkerhet AB	556698-8589
Verisure Innovation AB	556723-5329
Verisure Logistics AB	556702-0747
Verisure Sales Sverige AB	556955-2978
Verisure Sverige AB	556153-2176
Västia Parkering AB	556743-8113
Västsvensk Butikskontroll Borås AB	556843-4079
Wåges Security Body Armour Group KB	916536-8185
Örestads Industribevakning AB	556553-6371

W AD



## Redaktionella ändringar

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

1.3 får följande lydelse.

### **"1.3 Uppnådd pensionsålder**

För tjänstemän som uppnått 69 års ålder kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal.

I 1.6 ersätts "Omställningsavtalet" med "Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK"

### **1.6 Företagsledning – förbundstillhörighet**

Paragrafen får ny lydelse.

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

### **2.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid**

I § 2.3 ändras anteckningen stycke två så att "allmän" byts mot "särskild".  
Ny lydelse blir

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

### **Prisbasbeloppet:**

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

W  
CAD

## § 13 Uppsägning

### 13.3.7 Upphörande av anställning vid 67 år – samt anmärkning om avtalad pensionsålder (65 år)

Paragrafen får ny 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 företag 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 är den avtalade pensionsålder enligt ITP-planen, inhämta besked från*

*nl AB*



*tjänstemannen om huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller nyttja sin rätt enligt LAS att kvarstå i anställningen.”*

#### **13.4**

Rubriken ändras och punkten ändras i enlighet med överenskommelse av den 30 mars 2023 och får följande lydelse.

#### **13.4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

##### ***Anmärkning***

Texten i 13.4.1 och 13.4.2 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 13.4.1 och 13.4.2.

##### **13.4.1**

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 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.

W AD

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.

### **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.

### **13.4.2**

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

AD W



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

AD W

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.

## § 14 Giltighetstid

Paragrafen får följande lydelse.

”Detta avtal gäller för tiden 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

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

## Bilaga 7 Riktlinjer vid avlöning med timlön för tjänstemän

Bilagan får ny lydelse.

### ” Omfattning

Avtalet får tillämpas för visstidsanställda med en avtalad anställningstid om högst en månad. Denna avlöningsform får inte användas vid ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

Timlön uträknas genom att heltidsmånadslönen divideras med 167. Timlönen får inte understiga lägsta-lönerna i löneavtalet 1.4. Vid tillämpning av tjänstemannaavtalets divisorer för övertid, förskjuten arbetstid, jour, beredskap och restid sker omräkning till månadslön genom att aktuell timlön multipliceras med 167.

För det fall företaget har en ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar per helgfri vecka proportioneras divisorn 167 till aktuell ordinarie arbetstid på företaget.

Exempel:

Den ordinarie arbetstiden är 38 timmar per helgfri vecka. Omräkning sker då enligt följande:

$$\frac{167 \times 38}{40} = 158,65$$

AD W



## **Semesterersättning**

Semesterersättning utges med 12,5 % av intjänad lön och utbetalas samtidigt med denna.”

AD W

