

PROTOKOLL

Bransch	Fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola
Ärende	Partsställning samt allmänna villkor och löner från och med den 31 december 2025 tillsvidare.
Parter	Almega Utbildning Akademikerförbunden
Tid	9, 15, 22, 28 maj 2025, 13, 17 juni 2025, 22 augusti 2025, 4, 12, 16, 22 september 2025, 6, 15, 20 oktober 2025 och 7, 14, 18, 28 november, samt 3 december 2025
Plats	Almegas förhandlingslokaler
Närvarande för	Almega Utbildning Daniel Andersson, Almega Utbildning David Larsson, Almega Utbildning Jänte delegation Akademikerförbunden Monika Elowson, Sveriges Skolledare Maria Johansson, Akademikerförbundet SSR Jänte delegation

-
- § 1** **Avtal och avtalsperiod**
Parterna är överens om att Akademikerförbunden ingår partsställning för Friskoleavtalet avseende fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola från och med den 31 december 2025 tillsvidare.
- § 2** **Allmänna anställningsvillkor m m.**
Parterna är överens om att träffa avtal med likalydande villkor som Visions allmänna villkor i lydelse från 2024-07-01, om allmänna anställningsvillkor tillsvidare, med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.
- § 3** **Partsgemensamt arbete**
Centrala parter ser behov av att utreda och reglera avtalets bestämmelser gällande högre chefers roll och pensionsvillkor. Arbetet ska ske via arbetsgrupp som inleds 1 februari 2026, ska vara avslutad 15 juni 2026.
- § 4** **Avtal om skolresor**
Parterna träffar avtal om villkor vid skolresor med övernattnig enligt bilaga 3.

§ 5

Avtalets tillämplighet

Parterna är överens om att tjänstemannaavtalet mellan Almega Utbildning och Vision utgör det först tecknade avtalet på avtalsområdet. Med anledning av detta har portalparagrafen i avtalet mellan Almega Utbildning och Vision fått en förtydligad lydelse. Vision medger att ett likalydande avtal om Allmänna anställningsvillkor med eget löneavtal mellan Almega Utbildning och Akademikerförbunden kan tillämpas på enkelorganiserade medlemmar i Akademikerförbundens medlemsförbund.

§ 6

Avtal om lönebildning revideras enligt bilaga 4.

§ 7

Uppräknade krontalsersättningar

I avtalet uppräknade krontalsersättningar ändras till nedan angivna nivåer:

§ 4:3**Arbetstidsschema**

Lönetillägg i femte stycket:

1 november 2025: **19,10** kronor

1 november 2026: **19,70** kronor

§ 4:5 Ersättning under ordinarie arbetstid vid tjänstgöring på s k OB-tid

Förläggningstidpunkt	Ersättning/ timme 2025-11-01	Ersättning/ timme 2026-11-01
Måndag till torsdag kl 19 till kl 22	26,30	27,10
Måndag till torsdag kl 22 till kl 24 samt tisdag till fredag kl 00 till kl 06	52,70	54,30
Måndag kl 00 till kl 07	65,00	67,00
Fredag kl 19 till kl 24 samt från kl 00 till kl 24 lördag, söndag, helgdag	65,00	67,00
Från kl 16 till kl 24 vardag närmast före trettondagen, /.../ Kristi himmelsfärdsdag.	65,00	67,00
Från kl 18 skärtorsdag, dag före midsommarafton /.../ till kl 07 vardag närmast efter helg.	130,20	134,10

Ersättning enligt ovan inkluderar semesterlön.

Beredskapsersättning 4:9:1

Ersättning för beredskap utges med:

1 november 2025: 17,30 kr per timme inklusive semesterlön.
1 november 2026: 17,80 kr per timme inklusive semesterlön.

För beredskapstjänst eller del därav som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 07.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning med:

1 november 2025: 34,20 kr per timme inklusive semesterlön.
1 november 2026: 35,30 kr per timme inklusive semesterlön.

§ 8

Redaktionella ändringar

Avtalet om allmänna anställningsvillkor inklusive bilagor, redigeras utifrån överenskommelsen och språkligt efter avslutad förhandling.

§ 9

Lagändringar

Parterna är överens om att vid lagändringar som påverkar avtalet uppta förhandlingar i frågan.

§ 10

Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 31 december 2025 tills vidare. Avtalet kan sägas upp senast tre månader före sista december årligen. Har avtalet sagts upp för omförhandling löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid fr o m den 1 januari följande år, om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Stockholm den 3 december 2025

Almega Utbildning

För Akademikerförbunden

Daniel Andersson

Monika Elowson

Sveriges Skolledare

Maria Johansson

Akademikerförbundet SSR

Bilaga 1**Kollektivavtal om allmänna villkor**

Överenskommelse har träffats om ändringar rörande allmänna anställningsvillkor enligt nedan. Ändringar återges i rött.

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket:

- ITP-avtalet
- Avtalet om tjänstegruppliv, TGL
- Trygghetsförsäkring, TFA
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan SN och PTK

Ovanstående kollektiva försäkringslösningar gäller om inte kollektivavtalsparterna i det enskilda fallet överenskommit om annat.

På skola/förskola där avtalet trätt i kraft före den 1 juli 1996 kan andra regler om avtalsförsäkringar gälla.

- Utvecklingsavtal
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedom i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- **Avtal om informationsutbyte samt om kollektivavtalsbundenhet för utträdd arbetsgivare**

Detta tryck är ett samtryck av kollektivavtalen för bransch Friskolor mellan Föreningen Almega Utbildning och Akademikerförbunden respektive Vision.

1 Omfattning

~~Detta avtal omfattar samtliga inom Visions avtalsområde i de till Almega Tjänsteföretagen anslutna fritidsverksamheter, förskolor, skolor och uppdragsutbildningsföretag.~~

Detta avtal omfattar, tjänstemän som är medlemmar i Akademikerförbunden i de till Almega Utbildning anslutna företag som bedriver fritidsverksamhet, förskolor, skolor, uppdragsutbildning och gymnasieutbildning som enligt nedanstående inkopplingsförfarande har blivit bundna av detta avtal. Avtalet gäller med undantag för de i 1:3 angivna undantagen samt med undantag för Sveriges Lärares avtalsområde.

1:1 Inkopplingsförfarande

För att avtalet ska gälla vid ett företag krävs en skriftlig begäran från någon av parterna. Avtalet träder i kraft fr o m den första dagen månaden efter och gäller både för Vision och Akademikerförbunden samt företaget som anges i begäran.

Anmärkning

För arbetstagarparten gäller detta förutsatt att någondera av Vision/Akademikerförbunden har medlemmar på företaget

Lokala parter

Anmärkning

*Akademikerförbunden uppträder som en part och företräds av dess kontaktförbund f.n. Sveriges Skolledare. Sveriges Skolledare kan utse annat akademikerförbund via fullmakt i specifikt angivet ärende. Det innebär att Sveriges Skolledare alternativt annat lokalt utsett akademikerförbund uppträder som **en** part lokalt och centralt i det specifika ärendet.*

Lokala förhandlingar som enbart rör enskild medlem, avseende både MBL-förhandlingar och rättsvisteförhandlingar, sker oberoende av vad som här reglerats med det fackförbund den anställda tillhör.

Akademikerförbunden består av Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och Forskare och Sveriges Veterinärförbund.

1:4 Arbetsbrister

Vad gäller arbetsbrister, till exempel turordning, ska tjänstemannaavtalet med Vision och avtalet med Akademikerförbunden betraktas som ett och samma. Förhandlingar i dessa frågor ska ske med både Vision och Akademikerförbunden.

4:6 Övertid

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som arbetstagaren utfört utöver den för heltidsanställning gällande ordinarie arbetstiden för arbetstagaren om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Anställd som enligt 4:6:1 är undantagen särskild övertidskompensation är också undantagen [arbetstidslagens](#) bestämmelser

4:6:1 Undantag från särskild kompensation för övertidsarbete

Med den som är chef eller med arbetstagare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan överenskommelse träffas om att övertidsersättning istället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar. Överenskommelsen ska vara skriftlig.

Om inte annat avtalats gäller en sådan överenskommelse för ett semesterår i taget. Den part som vill att överenskommelsen ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan semesteråret löper ut.

Vikarie enligt s k löpande semesterlista eller i andra liknande situationer äger inte rätt till övertidsersättning vid övergång mellan vikariaten.

4:6:2 Beräkning av övertid

Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda övertidsperioderna räknas ihop. **Gäller fram till 2026-08-31: Påbörjad halvtimme tas med vid beräkningen. Gäller från 2026-09-01: Faktiskt arbetad tid tas med vid beräkningen.**

OB- och övertidsersättning kan inte utges för samma tid.

4:6:3 Ersättning

Ersättning utges i pengar eller, om arbetstagaren vill och arbetsgivaren efter samråd finner att så kan ske med hänsyn till verksamheten, som ledighet. Vid samrådet bör största möjliga hänsyn tas till arbetstagarens önskemål om när ledigheten ska tas ut.

**Två timmar närmast före och efter den
för en heltidsanställd gällande ordinarie
dagliga arbetstidens längd:**

Under annan tid:

Ersättning i pengar (inkl semesterlön)

Månadslön/94

Månadslön/72

Ersättning i ledighet:

1,5 timmar

2 timmar för varje
övertidstimme

4:6:4 Beräkning av mertid (Ny bestämmelse. Gäller från 2026-09-01 Tidigare regel om mertid kvarstår fram till dess.)

Om mertidsarbete har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag ska de båda mertidsperioderna räknas ihop. **Faktiskt arbetad tid** tas med vid beräkningen.

OB- och övertidsersättning kan inte utges för samma tid.

4:6:5 Ersättning för mertid (Regeln börjar gälla 1 september 2026)

Om en deltidsanställd har utfört arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för deltidsanställningen där

- arbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand inte kunnat ske - arbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

ersätts varje sådan timme med:

**Två timmar närmast före och efter den
för den gällande ordinarie
dagliga arbetstidens längd:**

Under annan tid:

Ersättning i pengar (inkl semesterlön)

Månadslön/94

Månadslön/72

Ersättning i ledighet:

1,5 timmar

2 timmar för varje
övertidstimme

Efter överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren kan mertid ersättas med kompensationsledighet och utgår då enligt ovan.

Ersättning enligt ovan utgår inte om deltidsanställd medarbetare som anmält önskemål om utökad sysselsättningsgrad nekar ett skäligt erbjudande om stadigvarande utökad sysselsättningsgrad vid driftsenheten inom en period om sex månader.

Nytt moment införs

4:8 Resersättning

I de fall arbetsgivaren begär alternativt godkänner att medarbetare reser i tjänsten med egen bil utges milersättning som lägst enligt Skatteverkets regler. De lokala parterna kan träffa avtal om annat. Arbetsgivare och medarbetare kan även träffa individuell överenskommelse om fast kontant ersättning alternativt rörlig ersättning med skattefri del.

Nytt moment 7:1

Ansökan om föräldraledighet under huvudsemesterperioden

Om medarbetare avser att vara föräldraledig under huvudsemesterperioden juni-augusti ska ledighetsansökan för föräldraledigheten vara arbetsgivaren till handa senast den 15 mars.

Om medarbetaren avser att vara föräldraledig under perioden 15 december till 15 januari ska ledighetsansökan för föräldraledigheten vara arbetsgivaren till handa senast den 15 oktober.

Om det föreligger särskilda skäl eller arbetsgivaren har annan praxis kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

5.2 Lön under semester

Lön under semester är aktuell månadslön. Därutöver utges semestertillägg med 0,8% av månadslönen per betald semesterdag (för intermittert deltidsarbetande beräknat på antalet bruttodagar se 5:5). Detta gäller även vid uttag av sparad semester.

I beräkningen av underlaget enligt stycket ovan ingår inte rörlig lönedel vilken är ensidigt bestämd av arbetsgivaren och som inte utgör en väsentlig del av årslönen och som betalas ut vid som högst fyra tillfällen per år.

Efter lokal överenskommelse kan rörlig lön även i övrigt inkludera semesterlön.

Semestertillägget utbetalas senast månaden efter semestern.

Konsekvensändring av numrering av efterföljande moment

Kap 13 Giltighetstid

Första stycket ändras till följande:

Mellan Almega Utbildning och Akademikerförbunden gäller avtalet tillsvidare från och med den 31 december 2025.

Almega Utbildning

Daniel Andersson

För Akademikerförbunden

Sveriges Skolledare

Monika Elowson

Akademikerförbundet SSR

Maria Johansson

Skolresor med övernattning

Följande bestämmelser gäller om inte annat överenskommits mellan lokala parter:

Arbets tid

Tidsåtgången för skolresor bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmåttet. Arbetstiderna vid skolresorna bör så långt möjligt sammanställas och anges innan resan påbörjas.

Anmärkning:

Arbets tidslagens regler om rast och måltidsuppehåll gäller även under skolresor.

Dygns vila

Medarbetaren ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygns vila får dock ske om medarbetarens övervakning/tillsyn krävs vid skolresan. Medarbetaren ska beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras. Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygns vila.

Veckovila

Vid skolresor som överstiger sju dagar bör medarbetaren beredas en veckovila om minst 36 timmar innan resan. Under resan ska medarbetaren beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod. I de fall skolresan pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutad resa. Om medarbetaren inte får erforderlig vila ska medarbetaren beredas motsvarande förlorad vila i anslutning till att resan avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under resan ska viloperioderna planeras så att medarbetaren i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

Ersättning för skolresor

För varje tjänstgöringsdygn med övernattning får medarbetaren ersättning med **750** kronor. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Denna ersättning utgår istället för övertid, OB-ersättning, samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Bemanning och ansvar

Planering avseende bemanning och ansvar ska göras före resan.

Försäkring

Arbetsgivaren ska klargöra vilka försäkringar som gäller i samband med skolresan innan avresa.

Bilaga 4**Avtal om lönebildning för Akademikerförbunden**

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden som är anställda i företag anslutna till Almega Utbildning. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomin och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål- utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.

Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande

lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Häri ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav. **För chefer ska även komplexiteten i uppdraget och förutsättningarna för att leda verksamheten vägas in.**
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda medarbetare.

2.2 Den lokala lönebildningsprocessen

Löneprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Nedanstående steg ska på ett översiktligt sätt genomföras i direkt samverkan med de anställda.

Löneprocessen bör bedrivas i följande steg:

Steg 1:

~~Arbetsgivaren och de anställda träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid genomförs följande:~~

Arbetsgivaren och de anställda samt lokal facklig part, när sådan finns, träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid genomförs följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- arbetsgivaren ger en övergripande bild av de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna och lönestrukturen
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- upprättar en tidsplan för lönerevisionen

Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt nedan.

2.3 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/ resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy.

Lönesamtalet är det tillfälle vid vilket arbetsgivaren meddelar och motiverar den nya lönen.

Anmärkning

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. De centrala parterna är medvetna om att det är på det enskilda företaget man bäst finner formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen. Arbetsgivaren och medarbetaren ska verka för att samsyn nås.

3. Förhandlingsordning

En information om detta avtals innebörd ska lämnas till alla medarbetare.

~~Lönerevision äger rum den 1 mars respektive år om inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat lönerevisionsdatum eller annat datum har tillämpats av hävd eller praxis i mellan parterna.~~

Lönerevision äger rum den 1 mars respektive år om inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat lönerevisionsdatum eller annat datum har tillämpats på grund av praxis mellan parterna.

Arbetsgivaren lämnar i samband med lönesamtalet förslag om ny lön till medarbetaren.

Vid oenighet ska arbetsgivaren på medarbetarens begäran avvakta slutligt beslut avseende medarbetarens lön. Medarbetarens fackliga företrädare kan inom 3 veckor från lönesamtalet begära lokal förhandling. Kan enighet ej uppnås i den lokala förhandlingen ska de centrala parterna konsulteras innan förhandlingen avslutas. Den nya lönen fastställs efter avslutad förhandling, varefter den nya lönen meddelas och motiveras.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten härrör *till huvuddel* 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 denna bilaga.

Vad gäller arbetsbrister, till exempel turordning, ska tjänstemannaavtalet med Vision och avtalet med Akademikerförbunden betraktas som ett och samma. Förhandlingar i dessa frågor ska ske med både Vision och Akademikerförbunden.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende samt vilka krav som kan ställas utifrån bl a skollagens och andra förordningars regler om behörighet etc.

. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

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.