

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2023-03-07, 2023-03-31, 2023-04-18, 2023-05-04, 22

Parter Kompetensföretagen  
Akademikerförbunden

Närvarande **för Kompetensföretagen**  
Johan Huldt  
Freja Linderstam  
Anna-Karin Reüter  
jämte delegationen

**för Akademikerförbunden**  
Marie From  
Anneli Laanep Joandi  
Susanne Fritz  
jämte delegationen

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025**

§ 1 Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelser.

Bilaga 1	Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden
Bilaga 2	Ändringar i allmänna villkor
Bilaga 3	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.

§ 3 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, och bilaga 3 Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte 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 noterar att text från Omställningsavtalet har ersatts av text från Huvudavtalet enligt protokoll per den 30 mars 2023, vilket framgår av ändringar av allmänna villkor, Bilaga 2.

§ 5 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal prolongeras för tiden






från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 6 Parterna konstaterar att följande förbund ingår i Akademikerförbunden;  
Sveriges Ingenjörer (kontaktförbund för Akademikerförbunden)  
Akademikerförbundet SSR, AKAVIA, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna,  
Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges  
Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare  
samt Sveriges Veterinärförbund.


§ 7 Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 23 maj 2023

**För Kompetensföretagen**

**För Akademikerförbunden**






## **Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden**

### **1. Löner**

Avtal om löner mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Kompetensföretagen och Akademikerförbunden.

#### **1.1 Lokal lönebildning**

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde medlemmens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivtets- och intäktsskapande process och ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

#### **1.2 Förutsättningar**

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerevision ska respektive lokal part presentera sin bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

#### **1.3 Övergång av partsställning**

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

#### **1.4 Utvärdering**

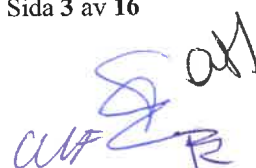
Efter genomförd lönerevision gör parterna en gemensam utvärdering.

### **2. Regler för lönesättning**

För medlemmar i akademikerförbunden gäller följande regler om den lokala lönebildningen.

#### **2.1 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 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 skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

## 2.2 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 skall 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.

Varje chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra samtal som syftar till tjänstemannens utveckling respektive som är grund för den årliga lönesättningen.

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

## 2.3 Lönesättningen allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en 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
- tjänstemannens förmåga att omsätta kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund
- om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

## 2.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran

De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön skall 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.

Tjänstemän som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befördran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

## **2.5 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.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

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.

## **3. Lokal lönerevision**

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

### **a) Inledning**

Parterna ska gemensamt fastställa målsättning och tidplan för lönerevisionen samt diskutera de frågor part önskar aktualisera enligt punkt 1 och 2 ovan.

### **b) Uppgift om medlemmar**

Akademikerföreningen ska till företaget senast 12 juni 2023 respektive 9 februari 2024 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter det att förteckningen lämnats, överlämna en förteckning över de berörda medlemmarnas löner till föreningen.

### **c) Individuella lönesamtal**

Lönesamtalet är en central del av lönesättningsprocessen i företaget och en del av lönerevisionen. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens prestation



kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Varje tjänsteman, även föräldralediga, skall årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra

- den nya lönen
- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- sätta mål för medlemmen i förhållande till verksamhetens mål
- nya mål för medlemmens arbetsprestationer
- lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen och eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Om endera parten begär ska den nya lönen dokumenteras.

I den lokala förhandlingen ska resultat av lönesamtalet tjäna som underlag. Om central förhandling inte påkallas gäller överenskommelsen om ny lön i enlighet med lönesamtalet.

#### **d) Lokal förhandling**

Lokal förhandling förs mellan företag och lokal akademikerförening. Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad. Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 september 2023 respektive den 28 mars 2024. I förhandling skall protokoll föras.

#### **e) Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

#### *Anmärkning*

*De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) - e) angivna ordningen.*

#### **4. Omfattning**

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024.

##### **4.1 Undantag av vissa kategorier**

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

- ej har fyllt 18 år eller



- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern 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.

#### **4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning**

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

#### **4.3 Lönerevision för vissa nyanställda**

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2022 respektive den 1 november 2023 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023 respektive 2024 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

#### **4.4 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 punkt 3 b) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

### **5. Tillämpningsregler**

#### **5.1 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. 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.

## 5.2 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 med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

## 5.3 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.

## 6. Provision

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

## 7. Vissa pensionsfrågor

### 7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### 7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 3 b) från och med den 1 maj 2023 respektive den 1 maj 2024.





## 8. Förhandlingsordning

### 8.1 Lokal förhandling

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast den 1 september 2023 respektive den 28 mars 2024.

### 8.2 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 22 september 2023 respektive 12 april 2024. Varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2023 respektive 1 maj 2024 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 4,1 procent respektive 3,1 procent som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet skall dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

### 8.3 Lönenämnden för Kompetensföretagen

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Kompetensföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga om uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.



## Ändringar i allmänna villkor

### 1.6 Företagsledning – förbundstillhörighet

Punkten tillförs en protokollsanteckning (som tidigare legat i punkt 13.5) och får därmed följande lydelse.

”Om arbetsgivaren begär det, kan tjänstemän i företagsledande befattning avstå från medlemskap i förbund som är part i detta avtal. Detta gäller även företagsledarens sekreterare samt vid större företag personalchefen och dennes sekreterare.

*Protokollsanteckning:*

*PTK-förbunden har enats om att tjänstemannaklubbar och representanter som utsetts av tjänstemännen inom PTK-området kan företrädas av ett gemensamt organ PTK-L, när det gäller Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK och frågor om personalinskränkningar enligt Kompetensföretagens avtal för tjänstemän.*

*Detta organ ska anses vara lokala arbetstagarorganisationen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd i de fall detta kollektivavtal är inkopplat för berörda arbetstagarorganisationer.*

*Finns flera arbetstagarorganisationer ska gemensam turordning fastställas.*

*Kan enighet ej nås mellan tjänstemannaparterna fastställs den gemensamma turordningslistan, efter samråd mellan förbunden, av den organisation som har flest medlemmar på det aktuella arbetsstället.”*

### 13.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

Punkten ändras så att likalydande text från Omställningsavtalet ersätts med likalydande text från Huvudavtalet samt anmärkningar i punkt 13.5.2 och 13.5.3. Anmärkningen om den partsgemensamma vägledningen ”Vägen framåt” tas bort. Vidare flyttas de branschspecifika skrivningarna till punkterna 1.6 (se ovan) och 13.5.1.

#### **”Anmärkning**

Texten i 13.5.2 och 13.5.3 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 13.5.2 och 13.5.3.

#### **13.5.1**

Avgörande faktorer att ta hänsyn till är bland annat pågående längre uppdrag eller specifik kompetens för uppdraget. De anställdas kompetens, efterfrågad kompetens, och inriktning ska beaktas. Marknadssituationen och övriga omständigheter som påverkar företagets framtida inriktning och verksamhet ska också beaktas.





### 13.5.2

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 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.

### 13.5.3

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.”



## **Redaktionella ändringar**

Uppräkningen av i Akademikerförbunden ingående föreningar ändras till följande: Akademikerförbundet SSR, AKAVIA, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

### **Prisbasbeloppet:**

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

### **Förteckning över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket**

Förteckningen justeras enligt följande

#### **”Förteckning**

över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket

- Arbetsmiljöavtalet
- Tjänstepension ITP – tecknas i Collectum
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) – tecknas i något av de försäkringsbolag som parterna godkänt. För med info se: [www.collectum.se](http://www.collectum.se)
- Trygghetsförsäkring (TFA) och Huvudavtal Svenskt Näringsliv/PTK – tecknas i Fora
- Utvecklingsavtal
- Användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal
- Rätten till arbetstagares uppfinningar samt
- Skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister”

### **Uppdatering från ”bemanningsföretag” samt byte av avtalsnamn till**

#### **”Kompetensföretagens tjänstemannaavtal”**

Namnbyte föranleder konsekvensändringar avseende 1.1, bilaga Samverkan inom bemanningsbranschen samt justeringar av löneavtalets namn. Punkt 1.1 får följande lydelse

#### **”1.1 Omfattning**

Detta avtal omfattar företag som är anslutna till Kompetensföretagen.

Avtalet tillämpas på både stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän.

Stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän utgör skilda turordningskretsar.”

Bilaga Samverkan inom bemanningsbranschen får följande lydelse



## **”Samverkan för företag inom Kompetensföretagen**

(...)

Verksamheten med ambulerande tjänstemän inom bemanningsbranschen är beroende av att företagen kan boka ut de anställda hos kundföretag. En hög utbokningsgrad är den enskilt viktigaste faktorn för företagets lönsamhet. För tjänstemännen är det avgörande för anställningstryggheten att de företag de arbetar vid är lönsamma. Det finns därför ett gemensamt intresse för anställda i företag anslutna till Kompetensföretagen att öka utbokningsgraden. Detta gäller inte bara de tjänstemän som arbetar i den ambulerande verksamheten utan också övriga anställda i företaget.”

### **1.4 Uppnådd pensionsålder**

68 år kan tas bort från avtalet och 1.4 får följande lydelse

”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.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.”

### **2.2.1 Omvandlingsregel för stationära- och entreprenadtjänstemän**

I anmärkningen ska ”allmän visstidsanställning” ändras till ”särskild visstidsanställning”. 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.”*

### **7.5 Beredskapsersättning**

Helg- och veckodagar skrivs med liten bokstav.

### **10.5.2 Uppnådd pensionsålder**

68 år kan tas bort från avtalet och 10.5.2 får följande lydelse

”10.5.2 Uppnådd pensionsålder

För tjänstemän som uppnått 69 års ålder krävs en särskild överenskommelse för rätt till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.”

### **10.9 Övriga bestämmelser**

I bestämmelsen ska lagen om arbetsskadeförsäkring ersättas av Socialförsäkringsbalken.

”Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt



lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt Socialförsäkringsbalken.”

### **13.3.2 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning**

Anmärkningen justeras och ny lydelse blir

*”Anmärkning:*

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

CVF  

