

## PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 juni 2023—31 maj 2025
Parter	Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer
Tid	28 april, 3,10,15, 24 maj 2023
Plats	Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	<b>För arbetsgivarparten</b> Stefan Lennström, ordförande Victor Drakes, delvis, vid protokollet Mia Bäckström, delvis  <b>Delegation</b> Cecilia Söderström Bengt Jildmalm Marie Hallander Larsson Jan-Åke Stenström Karin Pull  <b>För arbetstagarparten</b> Anders Brandt

- 
- § 1 Parterna har i dag träffat avtal om löner och allmänna villkor för perioden den 2023-06-01 –2025-05-31
- § 2 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Fastigheter, enligt **bilaga 1**.
- § 3 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 juni 2024. Avsättningen uppgår därmed sammanlagt till 1,3 procent från och med den 1 juni 2024.
- § 4 Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 3, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.



- § 5 Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.
- § 6 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **Bilaga 2**.
- § 7 Det noteras att de fackliga parterna kommit överens om hur samverkan mellan förbunden inom PTK-L och Seko hanteras på de bolag där Seko är part i avtalet. **Bilaga 3**. Överenskommelsen noteras under Övriga Avtal mellan parterna.
- § 8 Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2023 – 31 maj 2025. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2023 – 31 maj 2025.

- § 9 Förhandlingarna avslutades.

Vid Protokollet




Victor Drakes

Almega Tjänsteförbunden  
Fastighetsarbetsgivarna



Stefan Lennström

Sveriges Ingenjörer



Anders Brandt

## Bilaga 1

### Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden/Almega Fastighetsarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer den 1 juni 2023 till den 31 maj 2025.

Detta avtal gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer som är anställda vid företag anslutna till Almega Fastighetsarbetsgivarna.

Följande löneavtal syftar till att stödja en lokal process för lönebildning. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som i första hand tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till. Det förutsätts att parterna gör en genomgång av avtalets innehåll, lönesättningskriterier och löneutrymme. Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna kommer överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

#### 1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan de lokala parterna utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Sammantaget skapar detta bättre förutsättningar för medarbetarnas löneutveckling i företagen och trygghet i anställningen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Vid den årliga lönedialogen ska medarbetaren få kännedom om vilka förväntningar arbetsgivaren har på medarbetaren, varigenom medarbetaren ges möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla medarbetaren för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

## **2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen**

### **2:1 Förutsättningar**

Lönesättning och löneutveckling för medarbetarna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och medarbetarnas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

### **2:2 Principer**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft samt relationer till uppdragsgivarna.

Det är viktigt att en årlig dialog förs mellan lönesättande chef och berörd medarbetare med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen i företaget.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för samtliga medarbetare. Framgår det att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa elimineras.

Föräldraledig arbetstagare omfattas av den årliga lönerevisionen och ska ha motsvarande löneutveckling som om hon/han varit i tjänst.

## **3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna**

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

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om formerna för den lokala processen
- diskutera lönesättningskriterier
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

I samband med den individuella lönerevisionen görs en analys av lönestrukturen. Lönestrukturen i företaget ska återspegla medarbetarens kvalifikation, teknisk utbildning, kompetens samt erfarenhet och arbetsinsats.

## **4 Lokala löneförhandlingar och löneökningar**

### **4:1 Lokal lönebildning**

Det är i det enskilda företaget - hos företagsledning, fackliga företrädare och anställda - som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Det är i enlighet med avtalets intentioner att uppläggningsen och formerna för genomförandet av löneprocessen skall ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

De lokala parterna bör härvid finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

### **4:2 Lönedialog**

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och berörd anställd. Dialogen bör således behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål - allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt - med koppling till individuell löneutveckling.

### **4:3 Genomförande av lönerevisionen**

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden skall de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

De lokala parterna ska genomföra lönerevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen ska beaktas de i gruppen ingående anställdas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befördran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Med utgångspunkt att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitet utveckling, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda får löneökning. Om en anställd får ingen eller ringa lönehöjning skall berörda parter utreda orsaken därtill och överenskomma om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling.

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Nedan angiven procentsats är ingen utgångspunkt i detta lönebildningsavtal, utan är en sista lösning i det fall de lokala parterna, trots intentionerna, inte har kunnat enas om annat, 4,1 % 2023 och 3,1% 2024 Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell lönerevisionsdagspunkt.

Parterna är överens om att femte stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det finns färre än tre medlemmar som företräds av Sveriges Ingenjörer. Löneavtalet och genomförandet av lönerevisionen ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar. Se även tillämpningsregel (2.1) gällande begreppet företag.

Om överenskommelse om lönerevisionsdatum inte träffats gäller som lönerevisionsdatum 1 juni 2023, 1 juni 2024

#### **4:4 Löneprocessen vid företag utan lokal klubb**

Lönesättande chef genomför samtal med enskild tjänsteman om ny lön i enlighet med processen ovan.

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän för Sveriges Ingenjörer gäller följande:

- kollektivavtalets regler om revisionsdatum och nivåer gäller
- arbetsgivaren ska senast 3 veckor innan lönerevisionsdatum ge tjänstemannen ett förslag till ny lön baserat på de mål- och de lönesättningskriterier som tillämpas och på vad som diskuterats i lönedialogen (4:2).

Önskar Sveriges Ingenjörer förhandla om en eller flera medlemmars löneutfall ska begäran om lokal förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom 3 veckor från det att tjänstemannen fått del av arbetsgivarens förslag till ny lön. Om parterna inte enas kan central förhandling begäras inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

## **6. Förhandlingsordning**

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt punkt 4:3 kan endera parten påkalla central förhandling. Framställan

om sådan förhandling skall ske inom 3 veckor efter avslutad lokal förhandling.

## **7. Uppföljning av avtalet**

Parterna är överens om att utvärdera avtalets tillämpning under avtalsperioden.

## **8. Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m 2023-06-01 t o m 2025-05-31.

## Tillämpningsanvisningar

### 1 Löneavtalets omfattning

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 69 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

### 1.3 Anställning den 1 december eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 december eller senare året före närmast påföljande lönerevision har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av påföljande års lönerevision, skall medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

### 1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, skall dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

### 1.5 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter företagets lönerevisionsdatum och inte har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall företaget, utan särskild anmaning, utbetala vad tjänstemannen har att fordra.



## **2 Tillämpningsregler**

### **2.1 Begreppet företag**

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

### **2.2 Retroaktiv omräkning**

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag skall omräknas retroaktivt. beträffande provision, se nedan pkt 2.3

### **2.3 Provision**

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

## **3 Vissa pensionsfrågor**

Företaget skall till Alecta/PRI respektive AP såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.

## 4 Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

### 4:1 Förutsättningar

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motiv för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i arbetsuppgifterna.

Utbildning sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter.

### 4:2 Behov

Kunskap är färskvara, vilket gör att alla anställda har behov av återkommande kompetensutveckling. Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund bör ges möjlighet till personlig utveckling, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

### 4:3 Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

### 4:4 Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes

engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen skall föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp. En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering.

Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Det är viktigt för dialogen att chefen ges utbildning och organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att utöva ett gott ledarskap.

#### **4:5 Samverkan**

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl företagets som medarbetarens situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, individuella utvecklingsplaner, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser, särskilt i förhållande till uppdragets utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.

## Bilaga 2

### § 1 Protokollsanteckning 1 får följande lydelse

*”Protokollsanteckning 1*

*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 personalinskränkning enligt Tjänstemannaavtalet. Detta organ ska ansesvara den lokala arbetstagarorganisationen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.*

*Kan tjänstemannaparten inte uppträda genom PTK-L, ska företaget kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.”*

### 3.3 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”*

### 11.3.6 Sjukdom vid fortsatt sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden enligt lagen om sjuklön

Exemplet med prisbasbelopp ändras till 2023 års nivå.

I den digitala upplagan ändras beloppet årligen

### 15.4.2 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Texten ändras till:

#### **Anmärkning:**

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

## 15.5 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

### *Anmärkning*

*Texten i 15.5.1 och 15.5.2 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 15.5.1 och 15.5.2.*

### 15.5.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

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

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

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

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

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som 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.

### **15.5.2**

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

### **Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har

sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

### **§ 17 Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2023 – 31 maj 2025. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 juni 2023 – 31 maj 2025.

#### ***Anmärkning:***

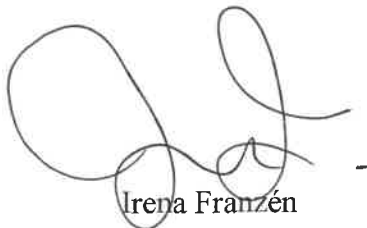
*Vad det gäller löneavtalet med Ledarna så gäller det tillsvidare med en egen uppsägningsklausul i löneavtalet.*



### Bilaga 3

Denna överenskommelse gäller för bolag förtecknade i bilaga 1, vilka är medlemmar Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna och där Seko är avtalspart.

§ 1 Inom dessa bolag kan samförhandling ske mellan PTK-L och Seko i enlighet med intentionerna i Huvudavtalet avseende regleringarna om PTK-L. Detta organ ska anses vara den lokala arbetstagarparten enligt Lagen om anställningsskydd.



Irena Franzén

Ledarna

2023-05-24



P-O Fällman

Seko

2023-05-24



Anders Brandt

Sveriges Ingenjörer

2023-05-24



Andreas Stroucken

Unionen

2023-05-24

Bilaga 1

Bolag vilka är medlemmar Almega Tjänsteförbunden  
Fastighetsarbetsgivarna och där Seko är avtalspart.

<b>Bolag</b>	<b>Org nr</b>
Akademiska Hus AB	556459-9156
Förvaltnings AB Västerstaden	556221-0285
Humlegården Fastigheter AB	556682-1202
Jernhusen AB	556584-2027
Savills Förvaltning AB	556346-7132
Specialfastigheter Sverige AB	556537-5945
Strawberry Properties AB	556547-6073
Trenova Fastigheter AB	556588-6404
Åke Andersson Förvaltnings AB	556633-8124

