

Lokalt avtal mellan Domstolsverket och ST inom Sveriges Domstolar/OFR-S inom ramen för RALS 2020-2023

1 § Definitioner

Med centrala parter avses Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O.

Med lokala parter avses Domstolsverket och Fackförbundet ST inom Sveriges Domstolar/OFR-S (i det följande benämnt ST).

Med lokal-lokala parter avses myndigheter inom Sveriges Domstolar (i det följande benämnda arbetsgivaren) och fackliga företrädare för ST:s medlemmar vid respektive myndighet (i det följande benämnda lokal-lokala företrädare för ST). Om myndigheten inte har någon lokal-lokal företrädare för ST så representeras ST av lokal företrädare.

2 § Avtalsparter och tillämpningsområde

Avtalsparter i detta avtal är Domstolsverket och ST.

Avtalet gäller för alla anställda inom Sveriges Domstolar som omfattas av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O (i det följande benämnt RALS 2020-2023).

3 § Avtalsperiod och revisionstidpunkt

Avtalet omfattar perioden 1 oktober 2020 - 30 september 2023 i enlighet med RALS 2020-2023, men lönerevisionsperioden är 1 april 2021-31 mars 2024 där lönerna gäller till och med 31 mars 2024. Detta är i enlighet med lokala parterens gemensamma intention att ha revisionstidpunkt årligen per 1 april. I den händelse centrala parter (Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O) inte enas om ett nytt avtal per den 1 oktober 2023 skall STs medlemmar inom Sveriges Domstolar inte anses omfattas av fredsplikt.

Parterna enas om att revisionstidpunkterna i stället ska vara den 1 april 2021, den 1 april 2022 och den 1 april 2023.

Parternas gemensamma intention är att fortsatt ha revisionstidpunkt årligen per 1 april, detta utan någon ytterligare kompensation. Parterna är överens om att en eventuell oenighetsnivå i ett centralt avtal från och med 1 oktober 2023 då tillämpas från och med 1 april 2024 och årligen per den 1 april enligt samma princip som i detta avtal.

Om förutsättningarna förändras i väsentlig grad ska parterna föra en förnyad diskussion om revisionstidpunkten. Med väsentlig grad menas t ex utifrån starka verksamhetsskäl eller förändringar i andra centrala eller lokala avtal.

Målsättningen är att lönesättande samtal ska ha genomförts senast den 1 april respektive år, med utbetalning av ny lön i april. Vid hantering av oenighet är målsättningen att parterna ska vara överens om ny lön senast den 1 juni respektive år.

4 § Revisionsutrymme

Parterna är överens om att revisionsutrymmet under avtalsperioden ska fördelas enligt nedan.

Vid revision per den 1 april 2021 ska revisionsutrymmet vara 2,2 procent beräknat på lönesumman för de anställda som avtalet är tillämpligt på (dock lägst 574 kr per heltidsarbetande medarbetare) per den 31 mars 2021.

För revision per den 1 april 2022 ska revisionsutrymmet vara 1,6 procent beräknat på lönesumman för de anställda som avtalet är tillämpligt på (dock lägst 425 kr per heltidsarbetande medarbetare) per den 31 mars 2022.

För revision per den 1 april 2023 ska revisionsutrymmet vara 1,6 procent beräknat på lönesumman för de anställda som avtalet är tillämpligt på (dock lägst 433 kr per heltidsarbetande medarbetare) per den 31 mars 2023.

De som omfattas av revisionen är de som är anställda den 31 mars respektive år och som fortfarande är anställda den 1 april samma år.

Anställd som sedan tidigare är lönesatt i aktuellt års lönenivå, och detta framgår av anställningsavtal eller liknande, ingår inte i revisionen.

Avtalat revisionsutrymme gäller för Sveriges Domstolar på total nivå och ersätter oenighetsnivån enligt RALS 2020-2023.

5 § Allmänna utgångspunkter vid lönesättning

5.1 Löneprinciper

Gemensamma löneprinciper gäller enligt 5 § RALS 2020-2023.

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens resultat. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

En medarbetares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering på organisations- och individnivå.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att en sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

Lönekriterier, som utgår från RALS 2020-2023 och Sveriges Domstolars lönepolicy, används som ett verktyg och stöd för chefer och medarbetare för att bedöma medarbetarens arbetsinsats och bidrag till verksamhetens utveckling och mål.

Parterna är överens om att modellen med lönesättande samtal, enligt 7.2 § RALS 2020-2023, ska tillämpas vid samtliga myndigheter inom Sveriges Domstolar.

5.2 Fackligt arbete

Lokalt och lokal-lokalt fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen, vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättningen.

6 § Förberedelser

Lokala parterers förberedelsearbete utgår från 6 § RALS 2020-2023.

Lokal-lokala parterers förberedelsearbete bör ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt.

Förberedelsearbetet kan inledas med dialog om verksamhetens nuläge och mål samt verksamhetens löneläge och lönespridning (lönebild). Lönebild kan vidare vara ett underlag för dialog om behov av förändringar och kompetensförsörjningsbehov. I förberedelsearbetet bör också lokal-lokala parter ha en dialog om tillämpning av lönekriterier.

De lokal-lokala parterna ska särskilt beakta och ansvara för att inga osakliga löneskillnader finns.

I de fall det finns endast en eller ingen lokal-lokal facklig företrädare deltar lokal företrädare från ST.

7 § Lönesättande samtal

Det lönesättande samtalet ska kopplas till medarbetarsamtalet, vilket ska hållas i god tid före det lönesättande samtalet.

Lönesättande samtal innebär att lönerrevision sker genom att chef och medarbetare genom en ändamålsenlig dialog överenskommer om ny lön från och med revisionstidpunkten. Den nya lönen ska grundas på medarbetarens uppfyllelse av gällande lönekriterier under den gångna perioden. Sambandet mellan resultat och lön ska tydliggöras för medarbetaren.

Lönesättande samtal kan genomföras med ett eller två samtal. Parterna rekommenderar en tvåsamtalsmodell.

Även om endast ett lönesättande samtal hålls, kan en medarbetare alltid begära ytterligare ett samtal i nära anslutning till det första samtalet.

Överenskommelsen mellan chef och medarbetare om ny lön ska vara skriftlig och skrivas under av båda.

8 § Oenighet samt särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

8.1 Oenighetshandtering

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön tillämpas en särskild samtalsmodell i form av ett fyrpartssamtal. Det innebär att medarbetare och chef presenterar sin uppfattning för en annan chef och för en lokal-lokal representant för ST inom Sveriges Domstolar. I de fall det inte finns en annan chef eller lokal-lokal facklig företrädare deltar lokala parter från Domstolsverket respektive ST.

Vid samtalet ska skälen för den tänkta lönesättningen redovisas utifrån fastställda lönekriterier. Dialogen i samtalet ska karaktäriseras av saktighet, öppenhet och respekt. Syftet med att en annan företrädare på arbetsgivarsidan och en facklig representant deltar är att kvalitetssäkra såväl det lönesättande samtalets innehåll som lönesättningen. Deras roll är att lyssna, ställa kompletterande frågor och se till att samtalet handlar om lönesättningen. Om fyrpartssamtalet resulterar i en ny syn på medarbetarens lönesättning, reviderar arbetsgivaren löneförslaget. I de fall överenskommelse om ny lön ändå inte är möjlig beslutar arbetsgivaren om ny lön.

Om det i fyrpartssamtalet framkommer att orsaken till oenigheten inte har att göra med beloppets storlek utan att den grundar sig i att det har begåtts uppenbara fel i löneprocessen, ska oenigheten hänskjutas till lokal nivå. Med processfel menas t.ex.

att arbetsgivarens argumentation för ny lön har byggt på kriterier av diskrimineringskaraktär. Ett annat processfel kan vara att arbetsgivaren i samtalen inte har beaktat Sveriges Domstolars lönepolicy. I de fall överenskommelse om ny lön ändå inte är möjlig beslutar lokal-lokal arbetsgivare om ny lön.

8.2 Åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lönen

I de fall en medarbetare inte får någon eller ringa löneökning, som inte beror på att medarbetaren har ett väl hävdad löneläge i förhållande till andra medarbetare med liknande arbetsuppgifter, ska lönesättande chef ta initiativ till att tydliggöra skälen för medarbetaren. Chef och medarbetare ska också tillsammans i samband med det lönesättande samtalet planera vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Om den oförändrade eller ringa förändringen av lönen är kopplad till medarbetarens arbetsinsats bör arbetsgivaren ta initiativ till att planerade insatser dokumenteras i form av en handlingsplan. Medarbetaren kan välja att avstå detta, men också begära att detta ska göras om inte arbetsgivaren har tagit initiativ.

9 § Utvärdering

Lönebildningsprocessen är en ständigt pågående process. Lokala parter ska i nära anslutning till lönerrevisionen göra en gemensam utvärdering av det genomförda lönebildningsarbetet. Syftet med utvärderingen är att analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt hur det lokal-lokala förberedelsearbetet skett.

Motsvarande utvärdering bör också göras av lokal-lokala parter i nära anslutning till slutförd lönerrevision.

Arbetsgivaren ska på eget initiativ informera lokal-lokala företrädare för ST om utfallet. I de fall det inte finns lokal-lokal facklig företrädare informeras lokal företrädare för ST.

10 § Övriga frågor

1. De som omfattas av lönerrevisionen är de som är anställda den dag för fastställande av revisionsutrymme enligt 4 § och som alltså är anställda vid respektive revisionstidpunkt.

2. Medarbetare som nyanställs under kalenderåren 2021, 2022 och 2023 ska lönesättas i 2021, 2022 respektive 2023 års lönenivå. Det ska framgå av anställningsbeviset i vilket års lönenivå som lönen satts.

3. Medarbetare som varit heltidssjukskriven kortare tid än två år vid revisionstidpunkten för respektive år, och medarbetare som är föräldraledig, ska erbjudas lönesättande samtal och även i övrigt hanteras i enlighet med bestämmelserna i detta avtal som om medarbetaren vore i tjänst.

4. Medarbetare som har varit heltidssjukskriven längre tid än två år vid revisionstidpunkten för respektive år förhandlas i annan ordning. Arbetsgivaren lämnar i dessa fall in underlag om medarbetaren till Domstolsverket som genomför kollektivavtalsförhandling med ST.


5. Medarbetare som är tjänstledig för annat arbete inom Sveriges Domstolar lönesätts där medarbetaren vid revisionstidpunkten utför arbete, om inget annat bestämts mellan berörda arbetsgivare efter dialog med medarbetaren.

Medarbetare som vid revisionstidpunkten är helt tjänstledig för arbete eller för annan orsak utanför Sveriges Domstolar omfattas inte av lönerrevisionen. Lönesättning ska ske när medarbetaren återgår i tjänst. Eftersom medarbetaren inte omfattades av lönerrevisionen träffas en sådan överenskommelse med stöd av 9 § RALS 2020-2023.

Medarbetare som är i tjänst vid revisionstidpunkten omfattas av lönerrevisionen även om medarbetaren har en planerad tjänstledighet.

6. Retroaktiv ersättning ska i förekommande fall betalas ut från och med 1 april respektive år.

För Domstolsverket



Thomas Rolén

För Fackförbundet ST inom
Sveriges Domstolar/OFR-S



Veronica Wetterhag