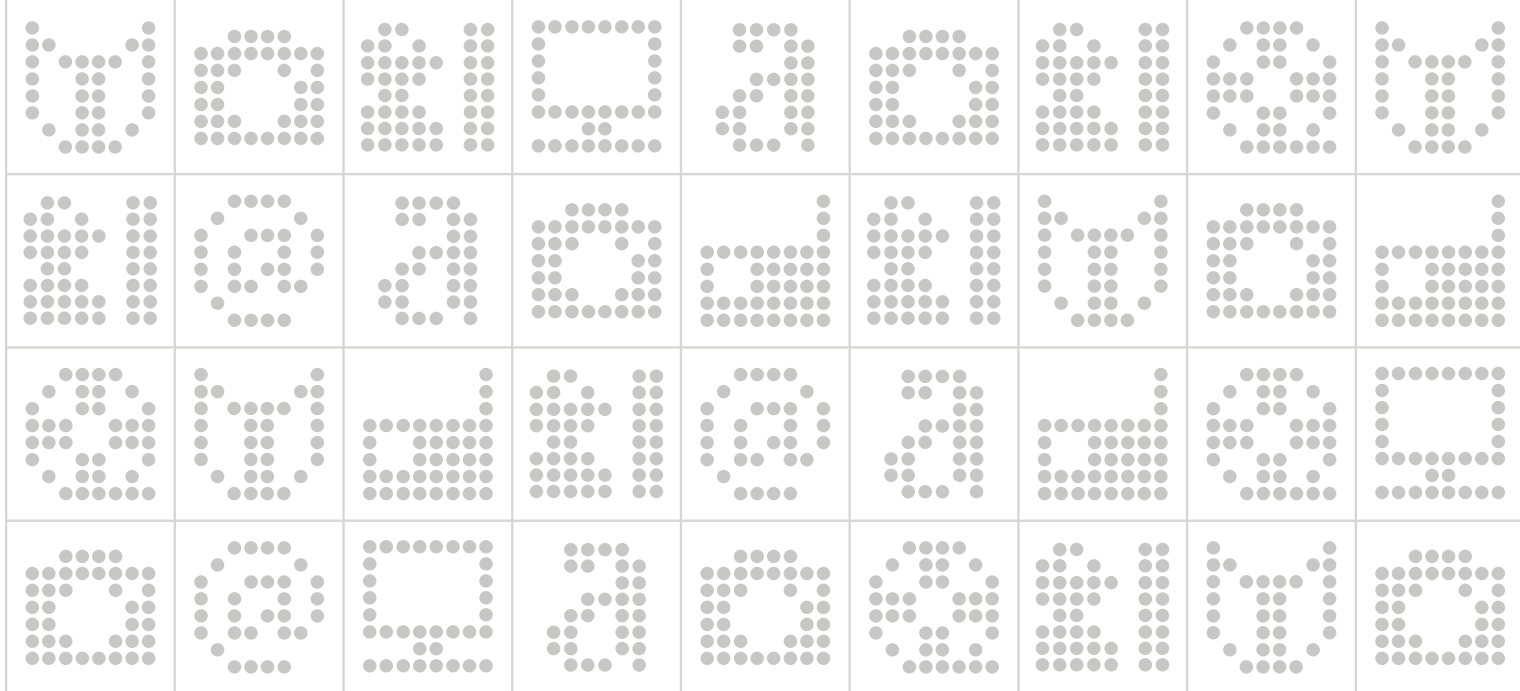
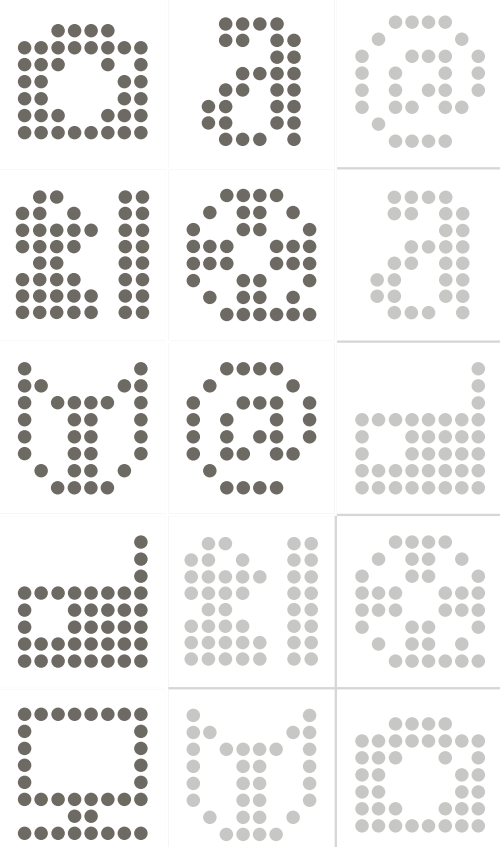




Löneavtal Juristavtalet – för advokat- och juristbyråer

2025-03-01 - tills vidare
i lydelse av 2025-06-01



Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
LÖNER OCH FÖRHANDLINGSORDNING - JURISTAVTALET	5
1. AVTALETS OMFATTNING	5
2. UNDANTAG AV VISSA KATEGORIER	5
2.1 JURISTER SOM SLUTAT SIN ANSTÄLLNING.....	6
2.2 LÖNEREVISION FÖR VISSA NYANSTÄLLDA.....	6
2.3 REDAN GENOMFÖRD LÖNEREVISION	6
3. ÖVERGRIPANDE MÅL FÖR LÖNEBILDNINGEN	6
3.1 UTGÅNGSPUNKTER	7
3.2 UTVECKLINGSSAMTAL	7
3.3 PRINCIPER FÖR DEN INDIVIDUELLA LÖNESÄTTNINGEN	7
3.4 LÖNESÄTTNING VID NYANSTÄLLNING OCH BEFORDRAN.....	8
4. LOKAL LÖNEREVISION.....	8
4.1 LOKAL LÖNEREVISION.....	8
4.2 LÖNESÄTTNINGSKRITERIER.....	9
5. LÖNEFÖRHANDLINGSPROCESSEN	10
5.1 UPPGIFT OM MEDLEMMAR	10

5.2	LOKAL FÖRHANDLING	10
5.2.1	DET INDIVIDUELLA LÖNESAMTALET	11
5.2.2	FÖRSTÄRKT LÖNESAMTAL	11
5.2.3	DEN LOKALA FÖRHANDLINGENS SLUTFÖRANDE	11
5.2.4	LÖNEKONSULTATION	12
5.3	UTVÄRDERING	12
6.	FÖRHANDLINGSORDNING	12
6.1	LOKAL FÖRHANDLING	12
6.2	CENTRAL FÖRHANDLING	13
7.	RETROAKTIV OMRÄKNING	13
8.	ARBETSTIDSFÖRÄNDRING	14
9.	PROVISION	14
10.	VISSA PENSIONSFRÅGOR.....	14
10.1	PENSIONSMEDEFÖRANDE LÖNEHÖJNINGAR.....	14
10.2	ANMÄLAN OM PENSIONSMEDEFÖRANDE LÖN	14

Löner och förhandlingsordning - Juristavtalet

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden. Följande förbund ingår: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund. Förbunden uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal lokalförening.

Avtalet gäller vid medlemsföretag i Almega Tjänsteföretagen där Juristavtalet är inkopplat.

Detta löneavtal omfattar jurist som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före revisionsdatum vart gällande år. Med jurist avses i detta avtal även annan akademiker.

2. Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej jurist som dag före lönerevisionsdatum

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- 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.

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

Om jurist, som dag före lönerevisionsdatum 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 juristens lön.

Jurist som dag före lönerevisionsdatum 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 juristen återgår i tjänst ska lönen ses över efter samma normer som gällt för övriga jurister vid företaget enligt detta avtal.

2.1 Jurister som slutat sin anställning

Om en jurist har slutat sin anställning efter lönerevisionsdatum och ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att juristerna vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om juristen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.2 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en jurist har träffat avtal om anställning sex månader före revisionsdatum eller senare samt att de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av det kommande årets lönerevision ska juristen inte omfattas.

2.3 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad juristen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3. Övergripande mål för lönebildningen

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

Nivån på juristernas sammantagna löneökningar kan variera från företag

till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, juristens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläge på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

3.1 Utgångspunkter

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

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de har medarbetare med rätt kompetens som under hela yrkeslivet ges möjlighet till ändamålsenlig kompetensutveckling.

3.2 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och jurist ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra utvecklingssamtal. Resultatet av utvecklingssamtalet är en viktig del i det årliga lönesamtalet. I utvecklingssamtalet med föräldraledig eller när denne återgår från föräldraledigheten är det särskilt viktigt att samtalet fokuserar på vilken kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling.

Utvecklingssamtalet ska genomföras i god tid före lönesamtalet och är ett naturligt tillfälle för medarbetaren och närmaste chef att följa upp och definiera individuella mål och utvecklingsplaner. Resultatet av utvecklingssamtalet ska dokumenteras skriftligen.

3.3 Principer för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje jurist ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och juristen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

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

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Osakliga

löneskillnader ska elimineras. Juristerna ska bedömas utifrån samma principer oavsett ålder respektive erfarenhet i företaget. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen.

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

Om det finns jurister med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

3.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran

De lokala parterna, dvs. arbetsgivaren och lokalföreningen, bör inom ramen för den lokala lönepolicyn samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om lokalföreningen så 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.

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

4. Lokal lönerevision

Förbundsparterna är ense om följande ordning för lönerevision per den 1 maj varje år om inget annat överenskommits lokalt.

4.1 Lokal lönerevision

De lokala parterna ska gemensamt fastställa tillämpning och tidplan för lönerevisionen.

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en fungerande lönebildning och lönesättning som är väl känd av både arbetsgivaren och medarbetarna.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att planera lönerevisionens genomförande. I detta ingår t ex:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, ekonomiskt underlag som företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för lokalföreningen
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- att diskutera lönesättningskriterierna i enlighet med avtalet
- att upprätta tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- att lämna information till chefer och medarbetare om hur löneprocessen ska gå till

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att inledas utan dröjsmål.

4.2 Lönesättningskriterier

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.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- juristens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål

- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- juristens förmåga att tillämpa sin kunskap och erfarenhet
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- juristens idérikeedom och pedagogiska färdigheter.

5. Löneförhandlingsprocessen

5.1 Uppgift om medlemmar

Lokalföreningen ska till företaget senast tre månader före revisionsdatum lämna en skriftlig förteckning på sina medlemmar. Förteckningen kan kompletteras med ytterligare medlemmar, som lokalföreningen får kännedom om under löneprocessen. Sådan komplettering ska ske omgående efter kännedom. Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar efter det att förteckning lämnats/kompletterats, överlämna en förteckning över medlemmarnas löner till lokalföreningen.

5.2 Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan företaget och lokalföreningen.

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med arbetsgivaren. Uppstår oenighet vid lönesamtalet och medlemmen begär det, förs frågan till lokal förhandling. Om överenskommelse träffas i det individuella lönesamtalet gäller denna, såvida ej central förhandling begärs.

Lönerevisionen är avslutad när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Saknas lokalförening sker förhandling med den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast två månader före revisionsdatum.

I förhandling ska protokoll föras.

5.2.1 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Därigenom ges juristen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönesamtal ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ. Samtalet förs direkt med lönesättande chef. Alla jurister, även föräldralediga och sjukskrivna, ska beredas möjlighet till lönesamtal. Syftet med lönesamtalet är att i en dialog:

- beskriva företagets lönesättningsprinciper och andra faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskutera arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- diskutera juristens löneutveckling
- lämna motivering till samt fastställa ny lön

Resultatet av lönesamtalet ska dokumenteras.

5.2.2 Förstärkt lönesamtal

Om oenighet uppstått i enskilt lönesamtal kan juristen begära biträde av lokalföreningen i förstärkt lönesamtal.

5.2.3 Den lokala förhandlingens slutförande

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokalföreningen förslag till nya löner för medlemmarna. I de fall där lönen ej kunnat fastställas i det individuella lönesamtalet förhandlar de lokala parterna om ny lön. Därefter anses den lokala förhandlingen avslutad. Lokalföreningen ska få ta del av den nya lönen för angivna medlemmar. Förhandlingsprotokollet ska redovisa det totala löneökning utfallet för angivna medlemmar i lokalföreningen.

Saknas lokalförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

5.2.4 Lönekonsultation

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

5.3 Utvärdering

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

Med jurist, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och juristen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Anmärkning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkt 5 angivna ordningen.

6. Förhandlingsordning

6.1 Lokal förhandling

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med arbetsgivaren. Uppstår oenighet vid lönesamtalet och medlemmen begär det, förs frågan till lokal förhandling. Om överenskommelse träffas i det individuella lönesamtalet gäller denna, såvida ej central förhandling begärs.

Lönerevisionen är avslutad när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Finns inte någon lokalförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagarsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum

som möjligt och vara avslutad senast två månader före revisionsdatum.

6.2 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Akavia.

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen respektive Akavia. senast två veckor efter avslutad lokal förhandling. Därefter ska Almega Tjänsteföretagen och Akavia utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

Vid den centrala förhandlingen diskuteras förutsättningarna för lönerevisionen på rubricerat företag. Kommer de centrala parterna inte överens om annat fastställer de nivån genom att utgå från den svenska arbetsmarknaden i övrigt, där industrimärket är normerande.

Ramen för lönehöjningarna fastställs utifrån företaget/den juridiska personen, såvida parterna ej träffat överenskommelse om annat.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns tio medlemmar eller färre som företräds av Akavia. Syftet är att den sammantagna nivån inte ska ses som en individgaranti. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

7. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

8. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för juristerna vid företaget eller vissa av dessa förändras vid respektive lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för berörda jurister ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

9. Provision

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

Anmärkning:

Det är en fördel att redan när rörlig lön införs ha reglerat vad som ska gälla när anställningen upphör.

10. Vissa pensionsfrågor

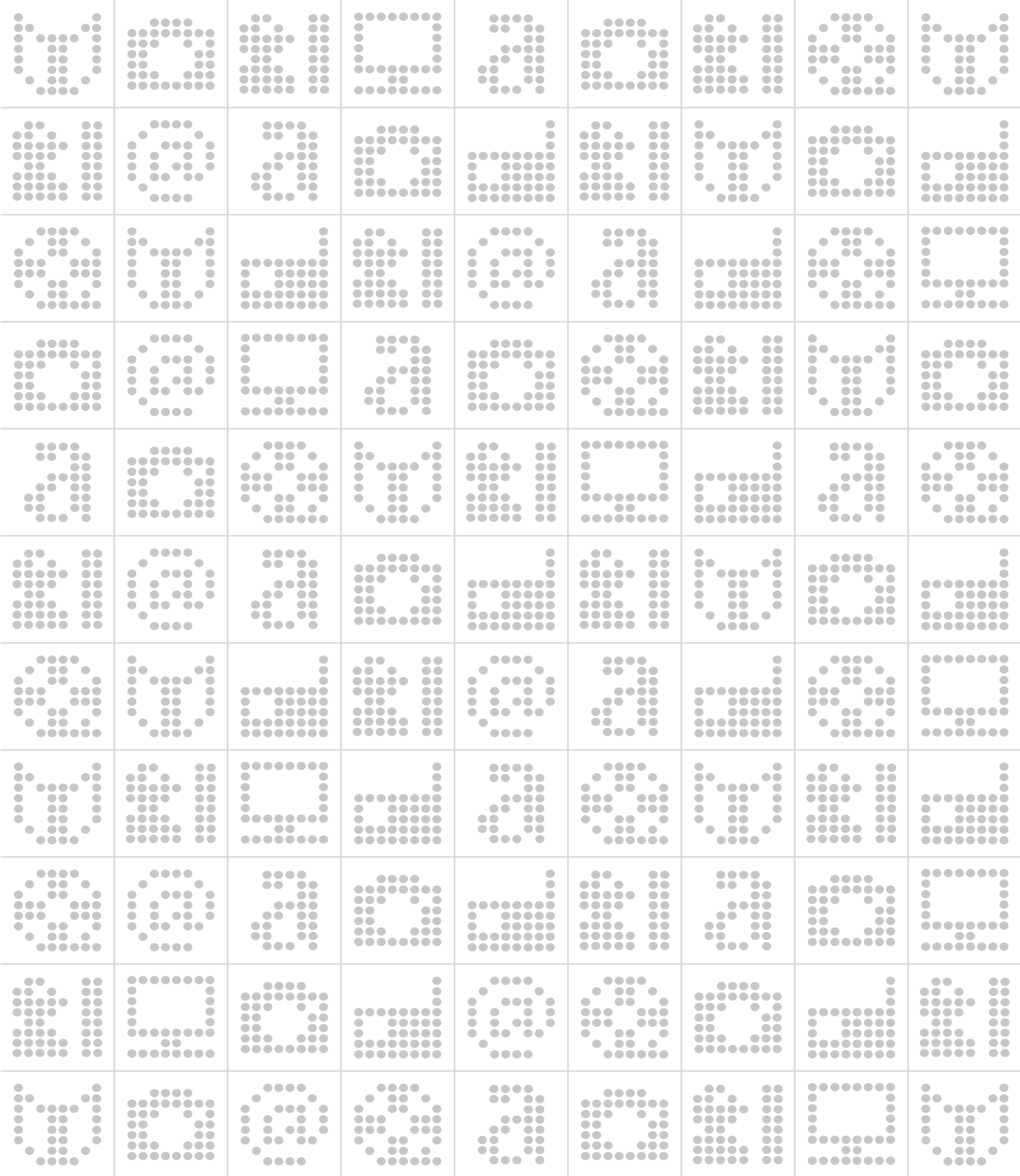
10.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till jurist som slutat sin anställning i enlighet med punkt 2.1 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

10.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.



**Avtalet finns för nedladdning i
arbetsgivarguiden.se**

Artikel nr: 6529 2506

**Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00**

