



LUNDS
UNIVERSITET

Sektion HR
Avd Arbetsgivarstöd

PROTOKOLL
Datum 2024-03-20

Närvarande (via Teams)

Från Lunds universitet

Dan Hyllberg, HR Specialist, Sektion HR
Anna Leo, Arbetsrättsspecialist, Sektion HR

Från SULF

Robert Andersson, Förhandlingschef, SULF
Adam Brenthel, Ordförande SACO
Mikael Brisslert, Ombudsman, SULF
Cecilia Westerlund, Ombudsman, SULF

Central tvisteförhandling angående brott mot det lokala RALS-T-avtalet mellan Lunds universitet och SULF

Förhandlingar genomfördes 2024-02-05, 2024-02-26, 2024-03-01 och 2024-03-11

1 §

Det antecknas att arbetsgivaren inte har rätt att sluta kollektivavtal i ärendet.

2 § *Yrkande*

Saco-S har genom kontaktförbundet SULF påkallat central tvisteförhandling med anledning av att lokal tvisteförhandling, angående brott mot det lokala RALS-T-avtalet vid Lunds universitet, avslutades i oenighet 2023-12-22.

Saco-S vidhåller det skadeståndsanspråk som framställts i den lokala tvisteförhandlingen.

2 § *Partsinlaga*

Saco-S genom Sveriges universitetslärare och forskare yrkade på skadestånd om 75 000 kronor för brott mot den lokala förhandlingsordningen (lokalt kollektivavtal). Saco-S anser att Lunds universitet har brutit mot avtalet på två punkter. För det första har arbetsgivaren inte hållit lönesättande samtal med samtliga medlemmar på LUCSUS och inte heller kallat dem till ett sådant samtal på rätt sätt. För det andra har arbetsgivaren givit alla medlemmar samma lönepåslag i procent och dessutom i förväg uttalat att man hade för avsikt att göra så med eller utan genomförande av lönesättande samtal. Detta strider mot avtalets bestämmelser om individuell lönesättning.

Saco-S har under förhandlingarna framhållit vikten av att skapa goda förutsättningar för det kollegiala ledarskapet att tillämpa individuell lönesättning genom lönesättande samtal som metod. Saco-S anser att det kollegiala ledarskapet som Lunds universitet beslutat om är helt avgörande för en väl fungerande verksamhet. Det står inte i motsats till att kunna tillämpa RALS-T och det lokala avtalet men det förutsätter att lönesättande chefer får det stöd, utbildning och det mandat som krävs för att uppfylla det centrala avtalets intentioner. För Saco-S är det viktigt att de gemensamma löneprinciperna i RALS 2010-T § 5 tillämpas på ett meningsfullt sätt.

4 §

Parterna är överens om att arbetsgivaren hanterat den aktuella löneredovisionsprocessen i strid mot den lokala förhandlingsordningen (STYR 2023/1878) för medlemmarna på LUCSUS genom att arbetsgivaren har meddelat utfallet av löneredovisionen på gruppnivå genom e-post och inte, som RALS 2010-T föreskriver, i ett lönesättande samtal mellan chef och medarbetare. Dessutom fastställdes den procentuella löneökningen om fyra procent för alla medlemmar vid LUCSUS i samband med löneredovisionen per 2023-10-01. Lönesättningsprocessen vid LUCSUS står i strid mot vad RALS 2010-T föreskriver, att löneförändring ska fastställas i ett lönesättande samtal mellan chef och medarbetare. Hanteringen motverkar således avtalets principer om individuell och differentierad lönesättning. För detta ska skadestånd utgå till arbetstagarorganisationen om 37 500 kr.

Parterna är överens om att arbetsgivaransvaret kopplat till lönebildning och lönesättning är tydligt. Vidare är parterna överens om att arbetsgivaren ska skapa de förutsättningar som behövs för kollegialt valda chefer att hantera och möjliggöra de åtaganden som följer av 5 § RALS 2010-T för att inte underminera det centrala avtalets värde och särart. Av 5 § RALS 2010-T följer

”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 utveckling i arbetet. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.”

avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare 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 arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.”

4 §

Förhandlingen avslutas i enighet.

Vid protokollet

Dan Hyllberg och Anna Leo

Justeras 2024-04-16

Dan Hyllberg

HR Specialist

Justeras 2024-04-03

Robert Andersson

Förhandlingschef SULF

Anna Leo 2024-04-15

Anna Leo

Arbetsrättsspecialist