

HR-avdelningen, Förhandlingsenheten

Guide för genomförande av lönerevision vid myndigheter inom Sveriges Domstolar

Innehåll

1. Utgångspunkter	3
1.1 Lönen som styrmedel	3
1.2 Tillämpliga avtal m.m.	3
1.2.1 Lokal arbetsgivar nyckel	3
1.3 Principer för lönesättning	4
1.4 Lönesättning av ordinarie domare och hyresråd	4
1.5 När sätts lön?	5
1.5.1 Nyanställning	5
1.5.2 Lönerrevision	5
1.5.3 När arbetsuppgifterna förändras	6
1.5.4 Återgång i tjänst efter tjänstledighet	6
2. Förberedelser och långsiktighet	6
2.1 Förberedelser för myndigheten	6
2.1.1 Exempel på punkter att hantera på myndigheten	7
2.1.2 Förberedelser tillsammans med fackliga organisationer	7
2.1.3 Vilka omfattas av lönerrevisionen?	8
2.1.4 Revisionsunderlag i förhandlingsmodul i HRM	8
2.2 Förberedelser för den enskilda chefen	9
2.2.1 Fackligt arbete	9
2.3 Förberedelser för medarbetaren	9
3. Genomförande	10
3.1 Lönekriterier	10
3.2 Lönesättande samtal	10
3.2.1 Medlemmar i Saco-S eller ST	10
3.2.2 Medlemmar i Seko	11
3.2.3 Oorganiserade medarbetare	11
3.2.4 Medlemmar i andra fackförbund	11
3.3 Genomförande av samtal	11
3.3.3 Medarbetare som slutar	13
3.4 Att tänka på i samtalet	13
3.5 Oförändrad eller ringa förändring av lön	14
3.5.1 För medarbetare som omfattas av lokalt löneavtal med Saco-S	14
3.5.2 För medarbetare som omfattas av lokalt löneavtal med ST	14
3.6 Hantering vid eventuell oenighet	15
3.6.1 Särskilt gällande för ordinarie domare och hyresråd	15
4. Utvärdering	16

1. Utgångspunkter

1.1 Lönen som styrmedel

Lönebildningen inom Sveriges Domstolar ska medverka till att stimulera, engagera och attrahera våra medarbetare och den ska främja verksamhetsutveckling genom att uppmuntra medarbetarna att arbeta i enlighet med aktuella visioner, strategier och verksamhetsmål. Lönebildningen är därmed ett viktigt styrmedel för att nå målen för verksamheten.

Individuell lönesättning bygger på att det råder ett samband mellan lön och resultat, de prestationer som bidrar till att målen för verksamheten uppfylls ska belönas. När en sådan koppling finns blir det tydligt för medarbetaren vad som förväntas och belönas av arbetsgivaren. Detta skapar motivation för medarbetaren att i sitt fortsatta arbete ha fokus på måluppfyllelsen och därmed påverka sin egen lön, vilket i sin tur underlättar att effektivt leda och styra arbetet mot verksamhetens mål.

1.2 Tillämpliga avtal m.m.

Inom det statliga avtalsområdet tecknar Arbetsgivarverket och de centrala fackliga organisationerna Saco-S, OFR och Seko ramavtal om löner (RALS-avtalen). Dessa ramavtal utgör yttre ramverk för Sveriges Domstolars lönebildning, det vill säga hur lönebildningsprocessen ska bedrivas som helhet.

Utifrån ramavtalen tecknar Domstolsverket och de fackliga parterna lokala avtal som gäller för Sveriges Domstolar. Fackförbundet ST förhandlar för hela OFR. De lokala löneavtalen utgör grunden för det lokal-lokala lönebildningsarbetet som sker på de enskilda myndigheterna inom Sveriges Domstolar.

Avtalen är tillämpliga på medarbetare som är medlemmar i ett Saco-S förbund, ST eller något annat OFR-förbund alternativt Seko eller något annat LO-förbund. För oorganiserade eller medlemmar i annat fackligt förbund än nyss nämnda appliceras avtalen utifrån där befattningen typiskt sett hör hemma.

Överrättslagmän, domstolarnas tekniska ledamöter samt medarbetare som ingår i den lokala chefskretsen omfattas inte av RALS-avtalen. Strukturen för lönesättning av dessa regleras istället i Chefsavtalet.

1.2.1 Lokal arbetsgivarnyckel

Den lokala arbetsgivarnyckeln ger svar på i vilka frågor Domstolsverket har delegerat rätten till domstolar att utöva arbetsgivarens befogenheter enligt Villkorsavtalen, RALS-avtalen, PA 16 Pensionsavtal, 9 § 2 st. Chefsavtalet och Samverkansavtalet.

Lokala avtalen i korthet:

Område	Saco-S	ST (OFR)	Seko
Giltighetstid	Tillsvidare	2025-2027	2025-2027
Revisionstidpunkt	1 oktober	1 oktober	1 oktober
Modell för lönesättning	Lönesättande samtal	Lönesättande samtal	Kollektivavtalsförhandling
Revisionsutrymme	Sifferlöst avtal	3,4 % 2025, dock bidrar varje heltidsarbetande med lägst 989 kr	3,4 % 2025, dock bidrar varje heltidsarbetande med lägst 989 kr
Individgaranti	Nej	Nej	Nej
Oenighetshantering	Fyrpartssamtal För ord. domare och hyresråd deltar lokala företrädare.	Fyrpartssamtal	Begära stöd av centrala parter

1.3 Principer för lönesättning

Sveriges Domstolar utgår från de centrala avtalens gemensamma löneprinciper (5 § RALS-avtalen). Av dessa framgår att en medarbetares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom:

- ansvar,
- arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna,
- medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Medarbetarens resultat och skicklighet bedöms och värderas i lönerevisionen. Ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna ligger till grund för de krav som ställs vid nyanställning. Om ansvar och svårighet förändras, utöver vad som bedöms vara normal utveckling i arbetet, kan även detta värderas vid lönerevisionen.

Lönen ska vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen kommer överens om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering på både organisations- och individnivå.

1.4 Lönesättning av ordinarie domare och hyresråd

Inom Sveriges Domstolar har gruppen ordinarie domare och hyresråd en särskild ställning. I regeringsformen garanteras ordinarie domares rättsställning. En viktig utgångspunkt vid lönesättning är att ordinarie domare och hyresråd ska erhålla en lön vars storlek motsvarar vikten av de funktioner de utövar och vara en garanti för deras grundläggande oavhängighet. Lönesättning av enskilda domare får aldrig ske på grunder som står i strid med det intresse av oberoende vid rättsliga bedömningar

som regeringsformen avser att skydda. Samma princip ska tillämpas beträffande hyresråd.

Lönesättning av enskilda domare och hyresråd får således inte ske som en reaktion på eller i syfte att påverka hur hon eller han dömer i det enskilda fallet eller i övrigt tillämpar en rättsregel i ett särskilt fall. Lönesättning av ordinarie domare och hyresråd ska präglas av objektivitet, transparens, förutsägbarhet och saklighet.

Det som angetts ovan gäller även den som anställs eller förordnas att utföra en domares uppgifter såsom tillförordnad rådmann, tillförordnat hovrättsråd, tillförordnat kammarrättsråd eller tillförordnat hyresråd.

I övrigt tillämpas löneprinciperna i 5 § RALS-avtalen (se avsnitt 1.3) även vid lönesättning av ordinarie domare och hyresråd.

1.5 När sätts lön?

Lönesättning sker vid nyanställning, lönerevision eller mellan lönerevisionerna då arbetsuppgifterna har förändrats eller vid återgång efter tjänstledighet. Utgångspunkter för lönesättning vid dessa tillfällen beskrivs nedan.

1.5.1 Nyanställning

Vid nyanställning sker lönesättning genom att en överenskommelse görs mellan den nya medarbetaren och arbetsgivaren. Lönesättning sker utifrån befattningens svårighetsgrad, ansvar och en bedömning av tidigare kunskaper och erfarenheter. "Marknaden" kan också påverka lönesättningen, då faktorer som tillgång och efterfrågan på arbetskraft liksom löneläget på arbetsmarknaden kan få ett inflytande på lönen.

Nyanställda medarbetare som tillträder 1 juni eller senare lönesätts som utgångspunkt i kommande års lönenivå.

Vid nyanställning av ordinarie domare och hyresråd sker lönesättning av Domstolsverket.

Sveriges Domstolar är en arbetsgivarkrets där vi genom arbetsgivarsamverkan tillsammans tillämpar vår lönepolitik. Detta innebär bland annat att vi inte ska lönekonkurrera inom Sveriges Domstolar och att byte av anställning med likvärdiga arbetsuppgifter inom eller mellan områden/avdelningar/domstolar eller liknande som utgångspunkt inte ska leda till någon lönejustering.

[Lönepolicy för Sveriges Domstolar](#)

1.5.2 Lönerevision

För redan anställda inom Sveriges Domstolar fastställs lön vid de årliga lönerevisionerna.

Lönesättning i lönerevisionen utgår från bedömningen av medarbetarens arbetsinsats och bidrag till verksamhetsmålen. För att bedömningen ska kunna ske på ett sakligt och tydligt sätt, ska lönesättningen utgå från väl kända lönekriterier som är baserade på de gemensamma löneprinciperna i RALS-avtalen och lönepolicyn för Sveriges Domstolar.

En justering utifrån löneläget på marknaden kan behöva göras alternativt en insats för att kunna behålla viss kompetens.

1.5.3 När arbetsuppgifterna förändras

När en medarbetares arbetsuppgifter förändras är utgångspunkten att detta hanteras inom ramen för de årliga lönerevisionerna. Löneförändringar enligt RALS-avtalen kan dock ske mellan revisionstillfällen, under förutsättning att arbetsgivaren anser att det finns skäl för det.

Läs gärna mer om när det kan finnas skäl att ändra lön mellan revisionstillfällen med tillämpning av RALS-avtalen i den lokala arbetsgivarnyckeln.

1.5.4 Återgång i tjänst efter tjänstledighet

Medarbetare som varit tjänstledig vid lönerevisionstidpunkten lönesätts med stöd av RALS-avtalen vid återgång i arbete.

2. Förberedelser och långsiktighet

För att få till en väl fungerande lönebildning på varje enskild myndighet inom Sveriges Domstolar bör arbetsgivaren och de fackliga organisationerna genomföra ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna i de centrala avtalen ska tillämpas inom den egna myndigheten mot bakgrund av verksamhetens krav, mål och resultat samt verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

2.1 Förberedelser för myndigheten

Lönerevisionsarbetet inleds med dialog i ledningsgruppen/chefsgruppen på myndigheten. Denna dialog är viktig för att skapa gemensamma utgångspunkter och samsyn i löneprocessen. I dialogen är det viktigt att komma ihåg att myndigheten är en del av en arbetsgivarsamverkan inom Sveriges Domstolar, därför är det viktigt att vara lojal med gemensamt fattade beslut och inriktningar. Dialogen kan påbörjas även om nya löneavtal/protokoll samt delegationsbeslut inte är klara.

För att kunna göra prioriteringar inom ramen för ökade lönekostnader behöver arbetsgivaren göra en genomgång av verksamhetens behov. Ibland kan en plan som sträcker sig över flera lönerevisioner behöva göras, för att komma till rätta med eventuella prioriteringsbehov.

I genomgången ingår exempelvis:

Verksamhetens mål, resultat och utveckling – Har vi några nya uppdrag? Vad framgår i verksamhetsplanen? Har vi några organisationsförändringar att ta hänsyn till?

Kompetensförsörjningsbehov – vad ser vi för behov framåt? Behöver vi rekrytera andra/nya kompetenser än vi har idag? Till en annan kostnad? Märker vi att vi tappar kompetens inom något/några områden? Vad beror det på?

Ekonomiska förutsättningar – Hur ser budgetförutsättningar ut? Har vi några ökade/minskade kostnader?

Omvärldsanalys – hur ser lönenivåerna inom olika områden ut? Titta gärna på exempelvis andra domstolar, närliggande myndigheter eller annan statistik som kan vara relevant. Yttre faktorer som marknadskänslighet ska också vägas in i bedömningen.

Förändrade behov – ser vi andra förändringar i de behov som vi har?
 Behöver vi göra något för att anpassa oss? Finns det nya krav som vi inte tagit hänsyn till?

2.1.1 Exempel på punkter att hantera på myndigheten

- Lokala löneavtal/protokoll samt delegationsbeslut från lokala parter
- Information och dialog med lokal-lokala fackliga företrädare
- Tidplan för myndighetens lönerevisionsarbete i enlighet med lokala tidsangivelser
- Erfarenheter från föregående års lönerevision och eventuell handlingsplan från lönekartläggning
- Myndighetens mål, resultat och utveckling
- Myndighetens kompetensförsörjningsbehov
- Myndighetens lönestruktur och lönespridning
- Eventuell jämförelsestatistik
- Differentieringar inom och mellan grupper utifrån domstolens lönestruktur
- Eventuella prioriteringar av grupper eller enskilda medarbetare
- Planering av lönesättande samtal - ett eller två samtal
- Gällande lönekriterier och gemensam tillämpning av dem för att skapa enhetlighet och samsyn
- Hantering av medarbetare som slutar, är sjukskrivna och kommande tjänstledigheter eller liknande
- Information till medarbetarna om årets lönerevision och gällande lönekriterier

2.1.2 Förberedelser tillsammans med fackliga organisationer

Inför lönerevisionen ska arbetsgivaren föra en dialog och samverka med lokal-lokala fackliga företrädare. I dialogen finns goda möjligheter att skapa samsyn och förståelse för lönerevisionsprocessen samt för hur olika delar inom processen bör hanteras. En god dialog bygger på förtroende för löneprocessen, vilket också leder till ökad trovärdighet. Lönerevisionsarbetet mellan arbetsgivaren och fackliga representanter sker genom separata sittningar/möten med respektive fackförbund, om inte annan ordning bestäms gemensamt mellan parterna.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att det inte ska uppkomma osaklighet i lönesättningen och att alla medarbetare ges lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

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

I de fall det inte finns lokal-lokal företrädare för Saco-S kontaktas lokal företrädare för dialog.

Förslag på punkter att gå igenom och diskutera – se ovan under avsnitt 2.1.1.

2.1.3 Vilka omfattas av lönerevisionen?

Utrymmet för löneökningar beräknas utifrån löneunderlaget, vilket avser heltidslöner per den 1 oktober för samtliga medarbetare som omfattas av lönerevisionen.

Revisionstidpunkten för samtliga tre avtalsområden justeras till den 1 oktober. Detta innebär att två lönerevisioner kommer att genomföras under kalenderåret 2025.

Med anledning av detta kommer årslönenivån för 2025 att kvarstå till dess att lönerevisionen per den 1 oktober 2026 har genomförts.

1. Medarbetare som är anställda den 1 oktober 2025.
2. Medarbetare som är sjukskriven eller föräldraledig vid revisionstidpunkten lönesätts som om medarbetaren vore i tjänst. Utgångspunkten för den individuella bedömningen är medarbetarens prestation innan ledigheten/frånvaron påbörjades.
3. Medarbetare som tillhör ST-kollektivet och som har varit heltidssjukskriven längre tid än två år vid revisionstidpunkten för respektive år förhandlas i annan ordning. Domstolsverket genomför kollektivavtalsförhandling med ST på lokal nivå.
4. Medarbetare som är i tjänst och har en planerad tjänstledighet efter revisionstidpunkten.
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.

För medarbetare som har anställts efter den 1 oktober 2025 kan lönen justeras med stöd av §9 eller §11 i respektive RALS-avtal och ska inte ingå i lönerevisionsunderlaget. Dessa beslut hanteras av den enskilda domstolen, som vid registrering använd knappen "ändra lön RALS-avtalen" i HRM samt ange orsak "6 - lönerevision 1 oktober 2025".

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

2.1.4 Revisionsunderlag i förhandlingsmodul i HRM

Myndighetens revisionsunderlag ska vid revisionstidpunkten den 1 oktober endast innehålla medarbetare som omfattas av lönerevisionen. Det är myndighetens ansvar att säkerställa att det är rätt medarbetare som ingår i förhandlingsmodulen samt att det för varje medarbetare är rätt lön och rätt facklig tillhörighet vid revisionstillfället. Säkerställ att rätt medarbetare är med i revisionsunderlaget utifrån listan under 2.1.3. De korrigeringar som behöver göras skickas in som ett ärende via [Supportportalen](#) (välj område *Flytta/lägg till/ta bort medarbetare i lönerevision (HRM)*). Uppge i ärendet namn på den medarbetare som ska ändras och anledning till korrigeringen.

Exempel på anledningar för korrigering i förhandlingsmodulen:

- Medarbetarens grundlön stämmer inte
- Medarbetaren är anställd den 30 september men inte den 1 oktober (ska ej ingå i lönerevisionen, ej heller generera till lönerevisionsutrymmet)

- Medarbetarens avtalsområde utifrån facklig tillhörighet stämmer inte eller har förändrats. Observera att eventuella byten av facklig tillhörighet/avtalsområde behöver ske med beaktande av 26 § MBL.
 - En medlem i Saco-S kan byta avtalsområde med en karenstid om 6 månader.
 - En medlem i ST eller Seko kan inte byta avtalsområde under pågående avtalsperiod.

2.2 Förberedelser för den enskilda chefen

Det är betydelsefullt att både chef och medarbetare är väl förberedda inför det lönesättande samtalet. Boka därför in samtalen i god tid och avsätt gott om tid, gärna i en neutral miljö.

Gå igenom minnesanteckningar/dokumentation från både det senaste lönesättande samtalet och medarbetarsamtalet. Kontrollera vad som överenskommits då och hur detta har uppfyllts. Gå igenom arbetsuppgifternas innehåll samt fundera över om medarbetaren har tagit på sig nya ansvarsområden eller liknande som behöver beaktas vid lönesättningen.

Bedöm måluppfyllelse i arbetet och ha en tydlig bild av lönekriterierna som ligger till grund för bedömningen.

Skriv gärna ner synpunkter och tankar att ta med till mötet. Fundera även över hur synpunkterna ska framföras, särskilt i de fall där det finns utvecklingsområden hos medarbetaren. Att verka för en bra dialog är viktigt för att kunna skapa förståelse för de synpunkter som framförs.

Innan de lönesättande samtalen genomförs är det fördelaktigt om chefen, eller ledningen vid myndigheten, informerar samtliga medarbetare om årets lönerevisionsprocess, det vill säga upplägget av lönesättande samtal, tidplan samt verksamhetens prioriteringar och förutsättningar. Det finns [stödmaterial på intranätet](#) vad gäller information om lönerevision till medarbetare.

2.2.1 Fackligt arbete

Fackligt arbete på lokal och lokal-lokal nivå samt uppdrag som skyddsombud är uppdrag av vikt för Sveriges Domstolar/domstolen eftersom det ger värdefull erfarenhet som bidrar till både den enskildes och verksamhetens utveckling. Vid lönesättning av en medarbetare som engagerar sig i fackligt arbete ska en helhetsbedömning göras, där det fackliga arbetet vägs in.

2.3 Förberedelser för medarbetaren

För att främja en god dialog med chefen har även medarbetaren ett ansvar att förbereda sig inför det lönesättande samtalet. Medarbetaren förväntas vara aktiv i samtalet, därför ska medarbetaren i god tid inför samtalet ta del av de aktuella lönekriterierna för att kunna fundera över på vilket sätt medarbetaren bidrar till verksamhetens mål. Under det lönesättande samtalet kan medarbetaren uttrycka vilka förväntningar hen har på den nya lönen så att chefen kan bemöta detta när det är dags att förmedla ny lön.

3. Genomförande

Revisionstidpunkten för samtliga tre lokala löneavtal är den 1 oktober 2025. För utbetalning av ny lön i exempelvis mars ska de nya lönerna vara registrerade och attesterade i HRM senast 3 mars 2026.

3.1 Lönekriterier

[Sveriges Domstolars lönekriterier](#) används som ett verktyg och stöd för chefer och medarbetare för att bedöma medarbetarnas arbetsinsats och bidrag till verksamhetens mål. Bedömningen för lönesättningen ska utgå från medarbetarens arbetsinsats sedan förra revisionen. För att bedömningen ska kunna ske på ett sakligt och tydligt sätt, ska lönesättningen utgå från väl kända lönekriterier som är baserade på de gemensamma löneprinciperna i RALS-avtalen och [Sveriges Domstolars lönepolicy](#). Sveriges Domstolars lönekriterier utgår också från nyckelorden för ett aktivt medarbetarskap samt, när det gäller chefer, från [Sveriges Domstolars Chefspolicy](#).

Lönekriterierna tydliggör vad myndigheten värderar vid lönesättning i lönerevisionen, det vill säga vad som bedöms viktigt att medarbetaren uppfyller i sitt sätt att arbeta för att verksamhetens mål ska kunna uppnås.

3.2 Lönesättande samtal

3.2.1 Medlemmar i Saco-S eller ST

Lönesättande samtal sker via dialog mellan lönesättande chef och medarbetare, där ny lön överenskommes i de fall som medarbetaren är fackligt ansluten i något förbund som ingår i Saco-S eller OFR (företräds av Fackförbundet ST). Se vidare information nedan om medarbetaren är ansluten i Seko, oorganiserad eller medlem i annat fackförbund.

Inom Sveriges Domstolar kan respektive myndighet välja om chefen vill genomföra lönesättande samtal med ett eller två samtal. Två samtal rekommenderas eftersom det skapar större möjlighet för båda parter att föra en dialog kring medarbetarens prestation, lön och utveckling vilket skapar större förståelse för den nya lönen. Det ger också större möjlighet för chefen att ta hänsyn till det som framkommer under det första samtalet vid lönesättningen.

Särskilt avseende lönesättande samtal för ordinarie domare och hyresråd

Utgångspunkten är att lönesättande samtal för ordinarie domare och hyresråd ska genomföras av chef som är utsedd av regeringen.

I de fall en chef avgår under året och en ny eller tillförordnad chef tillsätts, kan överlämnande samtal ske mellan avgående chef och tillträdande chef.

Om medarbetaren inte önskar genomföra lönesättande samtal med en tillförordnad chef som inte är utsedd av regeringen, ska medarbetaren, om organisationen på myndigheten tillåter detta, erbjudas lönesättande samtal med myndighetschefen alternativt annan chef vid myndigheten som är utsedd av regeringen.

3.2.2 Medlemmar i Seko

För Seko gäller en annan ordning där modellen för lönesättning är kollektivavtalsförhandling. Det innebär att istället för att lönen sätts i lönesättande samtal sker lönesättningen i en förhandling mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Förhandlingen sker på lokal nivå mellan Domstolsverket och Seko.

De medarbetare som är medlemmar i Seko har dock, på samma sätt som övriga medarbetare, rätt att få veta grunden för lönesättningen (5 § RALS). Detta sker lämpligen i ett lönesamtal som genomförs på liknande sätt som ett lönesättande samtal, med undantag för diskussion kring den nya lönen.

Hantering av lönerevision för Seko-medlemmar

- Domstolsverket efterfrågar en förteckning av lokala Seko över vilka medlemmar som de har inom Sveriges Domstolar,
- Domstolsverket kontakter berörd myndighet och ber om underlag på de medarbetare som är fackligt anslutna till Seko. Underlaget (prestation, resultat samt förslag och motivering av ny lön) används i kollektivavtalsförhandlingen på lokal nivå, därför rekommenderas att chef och medarbetare genomför lönesamtal,
- efter genomförd kollektivavtalsförhandling får berörd myndighet information och protokoll på de fastställda lönerna. Ansvarig chef meddelar ny lön för berörd person och tydliggör på vilka grunder lönen är satt,
- Domstolsverket registrerar och attesterar de nya lönerna i HRM för utbetalning med oktoberlönen.

3.2.3 Oorganiserade medarbetare

För medarbetare som är oorganiserade är lönesättningen ett ensidigt arbetsgivarbeslut istället för en överenskommelse. Det är då arbetsgivaren som beslutar utifrån arbetsuppgifterna vilket kollektivavtal som blir tillämpligt (7 § förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.).

Lönesamtal med det lönesättande samtalets innebörd ska dock erbjudas, men istället för att båda parter bekräftar en överenskommelse fattar arbetsgivaren ett beslut om ny lön. Eftersom det är fråga om ett ensidigt arbetsgivarbeslut kan det inte uppstå någon oenighetssituation. Vid behov kan istället ett ytterligare samtal erbjudas för att förtydliga på vilka grunder lönen är satt och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin löneutveckling framöver.

3.2.4 Medlemmar i andra fackförbund

För medarbetare som är medlemmar i andra fackförbund, än de förbund som ingår i Saco-S, OFR eller LO, gäller att de hanteras som att de är oorganiserade. Det finns en [sammanställning av samtliga fackförbund](#) på intranätet.

3.3 Genomförande av samtal

I det lönesättande samtalet är det viktigt med tydlighet så att medarbetaren:

- får återkoppling på sin utförda arbetsinsats,
- får förståelse för sambandet mellan verksamhetsmål, arbetsinsats och lön.

- får uttrycka sina förväntningar på den nya lönen,
- får förståelse för på vilka grunder lönen sätts när den nya lönen meddelas.

Det lönesättande samtalet ska vara ett samtal där chefen ger sin bild av medarbetarens arbetsinsats i förhållande till fastställda lönekriterier och verksamhetsmål. Medarbetaren redogör för sin uppfattning om sin prestation utifrån lönekriterierna.

Under samtalet kan chef och medarbetare lyfta vilka förutsättningar respektive förväntningar som finns på ny lön, för att chef på ett bättre sätt ska kunna bemöta medarbetare och skapa förståelse när det är dags att meddela ny lön.

Vid tillämpning av två samtal kan första samtalet med fördel avslutas med att samtalet sammanfattas, så att chefen och medarbetaren har en gemensam bild av det som sagts.

En sammanvägd bedömning ska alltid göras, där chefen på ett konkret och tydligt sätt sammanfattar medarbetarens arbetsinsatser och gör en helhetsbedömning. I den sammanvägda bedömningen ska chefen tydliggöra för medarbetaren på vilka grunder lönen sätts. Chefen ska också informera om vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön.

Det ska finnas en tydlig koppling mellan medarbetarsamtalet och det lönesättande samtalet. Utgångspunkt för den bedömning som görs vid det lönesättande samtalet ska spegla den dialog som förts vid medarbetarsamtalet. Detta innebär också att de individuella mål som satts i medarbetarsamtalet följs upp och utvärderas.

Chefen sätter en ny lön och ska därför alltid se till hela lönen vid en revision, inte påslaget. Chefen ska alltså ta hänsyn till medarbetarens lönenivå vid lönesättningen och också tydligt förklara för medarbetaren att det är hela lönen som revideras.

Om chef eller medarbetare begär det ska minnesanteckningar föras under samtalets gång för att tydliggöra grunden för lönesättningen samt underlätta uppföljningen. Det är en fördel om chef och medarbetare är överens om minnesanteckningarna för att minska risken för missförstånd. Använd gärna dokumentet "Sveriges Domstolars lönekriterier" som ett stöd både för bedömning av medarbetarens arbetsinsats samt för att dokumentera samtalet.

Särskilda hänsynstaganden gör sig gällande vid samtal om lön beträffande ordinarie domare och hyresråd. Vid samtalet ska domarens särskilda ställning och oberoende beaktas jmf 4 §. För att underlätta uppföljning ska minnesanteckningar föras.

Om det uppkommer en situation där en medarbetare anser sig behöva reflektera över vad som diskuterats kan, för att säkerställa syftet med det lönesättande samtalet, medarbetaren be om ytterligare ett samtal i nära anslutning till det första samtalet.

Om en medarbetare erbjudits möjlighet, men valt att inte medverka i det lönesättande samtalet, beslutar arbetsgivaren ensidigt om ny lön.

Meddelande om lön

Om lönesättande samtal med *ett* samtal används ska chefen meddela den nya lönen i det samtalet.

Om två samtal används är utgångspunkten att i det första samtalet förs dialog utifrån lönekriterier. I det andra samtalet kan chefen ge återkoppling från det första samtalet. I det andra samtalet ska chefen även meddela ny lön, och på vilka grunder lönen är satt.

Den nya lönen dokumenteras i mallen "Överenskommelse om ny lön" och bekräftas av både chef och medarbetare. Bekräftelsen kan ske genom underskrift av båda parter eller exempelvis att chefen mailar medarbetaren och bilägger överenskommelsen innehållandes den nya lönen varpå medarbetaren bekräftar mottagandet mailledes. Om medarbetaren inte vill bekräfta överenskommelsen om ny lön uppstår en oenighet, se avsnitt 3.6.

Är medarbetaren oorganiserad används mallen "Arbetsgivarbeslut om ny lön".

3.3.3 Medarbetare som slutar

Medarbetare som avslutar sin anställning efter revisionstidpunkten 1 oktober ingår i lönerevisionen, såsom exempelvis vid pensionsavgång. Vid lönesättningen ska chefen göra en individuell helhetsbedömning med utgångspunkt i lönekriterierna. I denna bedömning kan vägas in att lönesättningen ska ske genom en balans mellan att personen slutar och att medarbetaren ska få ett bra avslut och vara en god ambassadör för verksamheten.

3.4 Att tänka på i samtalet

Nedan följer några råd till dig som chef att tänka på vid dialogen i det lönesättande samtalet.

Undvik antydningar

Otydliga formuleringar, antydningar och generaliseringar skapar förvirring och risk för missförstånd. Tala i jag-form för att undvika vaga uttryck som "man gör", "man tycker". Säg istället "jag bedömer", "jag tror".

Motivera dina synpunkter

När du ger återkoppling, både positiv och negativ, är det lättare att ta in och förstå budskapet om du samtidigt kan ge konkreta exempel på vad som menas, exempelvis genom underlag eller återberättande av en viss situation eller handling.

Tala om vad du vill förändra

Personangrepp hör inte hemma i det lönesättande samtalet, det är därför viktigt att du fokuserar på vad som behöver förändras i arbetsprestation och inte personlighet.

Lyssna

Detta är en viktig del – innan du framför din egen åsikt bör du lyssna färdigt på den som talar. Du bör ta dig tid att kontrollera att du förstått vad som sagts och hur det uppfattas. Då får den andra möjlighet att förklara och förtydliga om det är något som skulle vara oklart.

3.5 Oförändrad eller ringa förändring av lön

I löneavtalen finns inga individgarantier, men i det fall en medarbetare får oförändrad eller ringa förändring av lön hanteras detta enligt nedan, beroende på avtalsområde.

3.5.1 För medarbetare som omfattas av lokalt löneavtal med Saco-S

Lokala parter har enligt 5 § RALS 2010-T att vid tillämpningen av löneprinciperna särskilt uppmärksamma att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. I de fall en medarbetares lön är oförändrad eller ändrats i ringa omfattning ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för medarbetaren. Planerade insatser ska dokumenteras i form av en handlingsplan, där det framgår vad medarbetaren kan göra för att påverka sin löneutveckling. Detta görs lämpligen direkt i det lönesättande samtalet, eller vid en annan tidpunkt i nära anslutning till lönerevisionen som chefen och medarbetaren kommer överens om.

Domstolsverket och Saco-S på lokal nivå följer upp tillämpningen av löneprinciperna efter genomförd lönerevision.

Medarbetare med månadslön före lönerevision:

- om högst (lika med) 40 000 kr som i revisionen får belopp understigande eller lika med 400 kr
- över 40 000 kr och högst 55 000 kr, som i revisionen får belopp understigande eller lika med 500 kr
- över 55 000 kr och högst 70 000 kr, som i revisionen får belopp understigande eller lika med 700 kr
- över 70 000 kr, som i revisionen får belopp understigande eller lika med 900 kr

3.5.2 För medarbetare som omfattas av lokalt löneavtal med ST

I de fall en medarbetare får oförändrad eller ringa förändring av lön 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 löneutveckling framåt. Om den oförändrade eller ringa förändringen av lönen är kopplad till medarbetarens arbetsinsats ska arbetsgivaren ta initiativ till att planerade insatser dokumenteras i form av en handlingsplan om medarbetaren så önskar.

Om den oförändrade eller ringa förändringen av lön beror på andra skäl än att de är kopplade till medarbetarens arbetsinsats, exempelvis att medarbetaren har ett väl hävdad löneläge i förhållande till andra medarbetare med liknande arbetsuppgifter, behöver någon handlingsplan inte tas fram.

Vid revision per den 1 oktober 2025 ska belopp för särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön vara understigande eller lika med 350 kr.

3.6 Hantering vid eventuell oenighet

Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön hanteras oenigheten i form av ett fyrpartssamtal. Denna innebär att medarbetare och chef presenterar sin uppfattning för en annan chef och för en representant för den fackliga organisationen vid myndigheten. I det fall det inte finns annan arbetsgivarrepresentant eller lokal-lokal facklig företrädare deltar företrädare från Domstolsverket respektive lokal facklig organisation. Även i annat fall då behov finns kan lokala parter delta eller bistå med stöd. För att underlätta upplärning kan det finnas skäl för lokal part att delta tillsammans med lokal-lokal part under fyrpartssamtalet.

Vid fyrpartssamtalet ska skälen för den tänkta lönesättningen redovisas utifrån fastställda lönekriterier. Dialogen i samtalet ska karaktäriseras av saklighet, 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 leder till en förändrad bedömning av medarbetarens lönesättning reviderar arbetsgivaren löneförslaget. I de fall överenskommelse om ny lön inte är möjlig fastställer arbetsgivaren förslaget om ny lön. Arbetsgivaren fastställer även förslaget om ny lön i de fall en medarbetare väljer att inte medverka i fyrpartssamtalet.

Om det i fyrpartssamtalet framkommer att orsaken till oenigheten inte har att göra med beloppets storlek, utan att den grundar sig på att det har begåtts fel i löneprocessen, ska oenigheten hänskjutas till lokal nivå. Med processfel menas till exempel att arbetsgivarens bedömning har varit av diskrimineringsgrundande karaktär, eller att arbetsgivaren i samtalen inte har beaktat gällande löneavtal och tillhörande protokoll samt lönepolicyn. I de fall överenskommelse om ny lön ändå inte uppnås fastställer arbetsgivaren förslaget om ny lön.

3.6.1 Särskilt gällande för ordinarie domare och hyresråd

Vid oenighet i samtalet om lön tillämpas förstärkt dialog mellan chef och medarbetare som syftar till att ytterligare förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av ny lön. Den förstärkta dialogen sker genom ett så kallat fyrpartssamtal där lokala företrädare deltar. Dialogen i samtalet ska karaktäriseras av saklighet, öppenhet och respekt. Syftet med att lokala parter deltar är att kvalitetssäkra såväl det lönesättande samtalets innehåll som lönesättningen.

Om enighet inte uppnås ska omständigheter av betydelse för medarbetarens lönesättning nedtecknas gemensamt om medarbetaren begär det.

Lönesättande chef bör snarast efter att en oenighet uppstår ta kontakt med Förhandlingsenheten via [Supportportalen](#) (HR och lön/Lön och lönesättning/Lönerevision) för vidare dialog kring hantering. Berörd medarbetare bör snarast ta kontakt med facklig representant på lokal nivå.

Om det inom ramen för den förstärkta dialogen uppkommer en fråga om att begära samråd med Skiljenämnden i lönefrågor ska frågan om samråd hänskjutas till de lokala parterna (se 13 §).

4. Utvärdering

När lönerevisionen är genomförd är det viktigt att den utvärderas. Utvärderingen kan utgå från två delar, dels de övergripande målen för lönepolitiken, det vill säga den lönebild vi vill uppnå, dels hur de lönesättande samtalen har fungerat.

Där det finns lokal-lokala fackliga företrädare bör utvärderingen göras tillsammans med dem. I de fall det inte finns lokal-lokal facklig företrädare informeras lokal företrädare. För att utveckla lönebildningen är det bra att ta tillvara de erfarenheter som görs i samband med att lönerevisionen förbereds, genomförs och utvärderas.

Lönebild

- Hur blev utfallet? Blev det som planerat?
- Uppnåddes önskad lönebild?
- Hur kan förberedelsearbetet utvecklas?
- Har det funnits några särskilda svårigheter?
- Behöver något ändras till nästa gång?

Lönesättande samtalen

- Hur har de lönesättande samtalen fungerat?
- Var chefen tillräckligt tydlig i sina lönesättande samtal?
- Var medarbetarna förberedda och aktiva i samtalet?
- Var kopplingen till medarbetarsamtalet tydlig?
- Har det funnits några särskilda svårigheter?
- Behöver något ändras till nästa gång?