

Bemanningsavtalet Medieföretagen Svenska Journalistförbundet

Gemensam kommentar

Anställning av journalister i bemanningsföretag

Anställningsavtal

Varken lag eller kollektivavtal innehåller regler för hur ett anställningsavtal ska utformas. Däremot kräver lagen om anställningsskydd 6c § att arbetsgivaren skriftligen informerar om anställningsvillkoren om anställningen är tänkt att vara längre än tre veckor. Detta sker i praktiken oftast genom ett skriftligt anställningsavtal eller genom att arbetsgivaren utfärdar ett anställningsbevis.

Lagen om anställningsskydd:

6 c § Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen*.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning: provtidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

* för ambulerande journalister tjänstgöringsområdet.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. vid provanställning: prövotidens längd samt att syftet är tillsvidareanställning

Befattningsformer

Bemanningsavtalet innehåller tre olika typer av befattningsformer:

- Ambulerande (journalist som hyrs ut till ett eller flera kundföretag, kundföretaget arbetsleder, vanligast förekommande befattningsform på medieområdet)
- Stationär (medarbetare som arbetar i själva bemanningsföretaget, alltså ej hyrs ut)
- Entreprenad (journalist arbetar åt kundföretag under bemanningsföretagets arbetsledning)

Vid anställning ska både anställningsform och en av dessa befattningsformer fastställas.

Ambulerande

Ambulerande journalister är de som har varierande arbetsuppgifter hos olika kundföretag. En ambulerandeanställd journalist har oftast olika uppdrag på olika företag. Han/hon kan också arbeta länge på ett och samma uppdrag. Så länge kundföretaget sköter arbetsledningen på plats så är det fortfarande ambulerandeverksamhet.

För ambulerande journalister ska det framtida tjänstgöringsområdet anges, det vill säga det geografiska område som arbetstagaren är skyldig att utföra arbete inom. Tjänstgöringsområdet begränsas av att restiden till och från arbetsstället får uppgå till sammanlagt högst tre timmar per arbetspass med allmänna kommunikationer räknat från företagets etableringsort eller, om sådan saknas, den anställdes bostad. Tjänstgöringsområdet ska anges i anställningsavtalet.

Stationär

Medarbetare som arbetar i bemanningsföretagets administration, förekommer endast undantagsvis på detta avtalsområde.

Entreprenad

En entreprenad är när bemanningsföretaget i egen regi och under eget ansvar utför uppdrag åt ett kundföretag för att leverera en produkt eller tjänst. Arbetet kan utföras i bemanningsföretagets eller kundföretagets lokaler. Bemanningsföretaget ansvarar för bemanning av uppdraget och arbetsledning av berörda journalister.

Bemanningsavtalet § 2 Anställningsformer

I bemanningsavtalets § 2 finns regler om anställningsformer.

En och samma person kan bara ha en anställning åt gången vid företaget. En blandning av olika anställningsformer kan inte ske. Anställningen är antingen: tillsvidareanställning, provanställning eller tidsbegränsad anställning.

Huvudregeln är anställning tillsvidare. Om inget annat avtalas gäller en anställning tills vidare.

Tidsbegränsade anställningar, visstidsanställningar, är ett undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning och får endast förekomma i de fall som särskilt anges.

Provanställning är endast tillåten i de fall det finns ett reellt behov att prova en arbetstagare i en viss befattning.

Tillsvidareanställning

Kravet är att företagets grundbemanning fylls med tillsvidareanställda arbetstagare.

En tillsvidareanställning innebär att anställningstiden på förhand inte har blivit bestämd, det vill säga den gäller tills vidare. Om inte annat överenskomits, så är alltid en anställning en tillsvidareanställning. Se vidare: Bemanningsavtalet § 2.1

Tidsbegränsad anställning/visstidsanställning

En tidsbegränsad anställning avser en anställning för en i förväg begränsad tid eller för ett visst arbete. En sådan anställning upphör utan någon särskild åtgärd vid anställningstidens utgång. Varken arbetsgivare eller arbetstagare kan enligt huvudregeln säga upp en tidsbegränsad anställning.

En visstidsanställning måste uppfylla villkoren för någon av de i avtalet angivna anställningsformerna. Villkoren styrs av förhållandet hos bemanningsföretaget, inte hos kundföretaget. Visstidsanställningar kan därför inte kopplas till uppdrag annat än vid behov av särskild kompetens.

Tidsbegränsade anställningar är ett undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning och får endast förekomma i de fall som särskilt anges. Andra former av tidsbegränsade anställningar eller kombinationer av anställningar kan inte förekomma.

Nedan följer en närmare beskrivning av de olika tidsbegränsade anställningsformer som är aktuella på området. Observera att förutsättningarna för respektive anställningsform måste vara uppfyllda och att kraven på tydlighet är mycket stränga. Den arbetsgivare som inte kan styrka att förutsättningarna för en viss typ av tidsbegränsad anställning är uppfyllda, riskerar att få tvister och betala skadestånd.

Provanställning

Syftet med en provanställning är att den ska övergå i en tillsvidareanställning. Provanställning kan enbart användas när det finns ett reellt behov av att pröva en person i en viss befattning, det vill säga då arbetstagarens kvalifikationer för befattningen är oprövade eller då lämpligheten för vissa arbetsuppgifter kan behöva prövas. Provanställning är följaktligen inte tillåten om arbetstagaren haft en liknande anställning hos samma arbetsgivare eller i ett kundföretag. Däremot kan provanställning vara tillåten om arbetstagaren haft en helt annan anställning hos bemanningsföretaget. En arbetstagare som tidigare haft en provanställning kan inte provanställas på nytt i samma, eller liknade, befattning. Provanställning kan också förekomma om bemanningsföretaget i rekryteringssyfte anställer någon för att denna ska övergå i en tillsvidareanställning hos kundföretag.

En provanställning kan vara i högst sex månader eller, om så är lämpligt, under kortare tid. En provanställning kan inte förlängas, den ursprungligt avtalade tiden gäller. Samma person kan inte provanställas ytterligare en gång på samma befattning. Det är endast i det fall att tjänstmannen varit frånvarande som en förlängning kan avtalas, då i samma omfattning som frånvaron. Tanken är att arbetstagaren oavsett frånvaron ska kunna prövas i sex månader.

Det behövs inte några "sakliga skäl" för att avbryta en provanställning. Däremot ska arbetsgivaren kunna motivera sitt ställningstagande för medarbetaren och den fackliga organisationen. Så länge arbetsgivaren inte anför skäl som strider mot annan arbetsrättslig lagstiftning kan skälen inte prövas. Om provanställningen avbryts med skäl som exempelvis strider mot någon av diskrimineringslagarna kan beslutet omprövas av domstolen.

Observera att provanställningen i detta avtal är en visstidsanställning. Efter anställningstidens utgång upphör anställningen utan åtgärder från någon part. Önskar arbetsgivare eller arbetstagare att provanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning ska underrättelse om detta lämnas två veckor innan provanställningen löper ut. Om arbetsgivare eller arbetstagare vill avbryta provanställningen under pågående provanställning ska motparten lämna skriftligt besked om detta en månad i förväg.

Behovsanställning

I Bemanningsavtalet finns en särskild visstidsanställningsform – behovsanställning. Denna visstidsanställningsform gäller bara för journalister som är anställda för att ambulera.

Behovsanställning ska avse ett "kortsiktigt behov av arbetskraft" eller behov av journalister med en "speciell kompetens". Detta innebär en begränsning då det därmed inte är tillåtet att permanent ha ambulera journalister anställda på detta sätt. Tanken i första hand är att anställningsformen ska användas för att möta ett tillfälligt ökat behov av arbetskraft.

Behovsanställningen kompletterar bemanningsföretagets tillsvidareanställda när företaget under en kortare tidperiod har ett extra behov av arbetskraft. Det kan exempelvis gälla vid ett extra stort efterfrågan från kundföretag att hyra journalister under sommarsemesterperioden.

"Kortsiktigt behov" är inte närmare begränsat i avtalstexten i form av en given tidsgräns. Enligt ordalydelsen kan det dock inte vara fråga om längre anställningar. Det kan inte heller vara fråga om flera anställningar som avlöser varandra över en längre tidsperiod. Parterna har i första hand tänkt sig anställningar på 1-3 månader.

"Speciell kompetens" är inte heller närmare definierat i avtalet. Här handlar det om en kompetens som bemanningsföretaget normalt inte har i sitt utbud av tjänster. Avgörande är om kompetensen är något som bemanningsföretaget bara har ett enstaka uppdrag för, och en kompetens man inte har för avsikt att hyra ut i fortsättningen.

Anställningsformen ersätter reglerna i § 2 om visstidsanställning grund av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet och tillfällig arbetstopp.

Rätten att behovsanställa kan sägas upp

Rätten att behovsanställa kan sägas upp av den fackliga organisationen. Om en arbetsgivare använder behovsanställning på ett felaktigt sätt, enligt den fackliga organisationens mening, kan rätten att använda denna anställningsform sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Om uppsägning sker kan arbetsgivaren begära förhandling i frågan. Avsikten är att parterna lokalt, och i förekommande fall centralt, ska finna vilka åtgärder som behövs för att arbetsgivaren ska ha möjligheter att även fortsättningsvis ska kunna använda anställningsformen.

Om parterna inte träffar något avtal i förhandlingarna mister arbetsgivaren rätten att anställa tidsbegränsat med denna anställningsform. Arbetsgivaren kan tidigast efter tre månader begära omprövning av rätten att anställa på viss tid vid behov.

Vikariat

Vikariat avser en anställning för att ersätta en annan arbetstagare, som inte kan utföra sina ordinarie sysslor, exempelvis vid sjukdom, föräldraledighet eller motsvarande. Förutsättningen för ett vikariat är att någon är frånvarande hos bemanningsföretaget. Om en anställd i ett kundföretag är frånvarande kan bemanningsföretaget inte anställa en vikarie. Är inte någon arbetstagare frånvarande hos bemanningsföretaget kan vikariatsanställningar följaktligen inte förekomma.

Studerande

Alla som bedriver regelmässiga studier med någon omfattning kan anställas på viss tid. För att anses som studerande bör det skriftligt styrkas att personen studerar vid anställningstillfället. Den som påstår sig vara studerande bör kunna styrka detta med antagningsbesked, CSN-kort eller liknande. Studierna ska vara studentens huvudsakliga sysselsättning. Den som enbart bedriver studier i mindre omfattning eller som ren hobbyverksamhet räknas inte som studerande i detta sammanhang. Med undantag för ferier kan studerande anställning normalt inte avse heltid.

Pensionär

Tidsbegränsad/visstidsanställning kan användas om arbetsgivaren vill anställa en arbetstagare efter uppnådd pensionsålder. Uppnådd pensionsålder fastställs enligt ITP-avtalets regler, för närvarande den första i den månad journalisten fyller 65 år. Avtal om tidsbegränsad anställning kan omfatta vilken tidsperiod som helst, en dag, en vecka, en månad eller ett år. Flera avtal kan också avlösa varandra.