

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL Bemanning

Ärende Uppgörelse om löner och allmänna villkor för bemanningsavtal för journalister för perioden från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025

Parter Medieföretagen
Svenska Journalistförbundet

Tid: 2023-06-29

Plats: Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande För Medieföretagen
Louise Bjarnestam
Maria Elinder
jämte delegation

För Svenska Journalistförbundet
Ulrika Hyllert
Katarina Dahlskog
Karolina Tolstav
jämte delegation

§ 1 Avtal om löner och villkor

Mellanvarande kollektivavtal avseende bemanningsavtal för journalister om allmänna villkor inklusive bilagor prolangeras för tiden från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 med följande ändringar och tillägg.

Bilaga 1 Löneavtal

Bilaga 2 Ändringar i allmänna villkor och redaktionella ändringar

§ 2 Flexpension

År 2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 april 2024.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 5, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 22 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

§ 3 Statistikavtal/Uppföljningsavtal

Parterna har sedan tidigare ett tecknat statistikavtal. Detta prolongeras under avtalsperioden.

Medieföretagen, som är en del av Svenskt Näringslivs utvecklingsprojekt av lönestatistik, ska underrätta Journalistförbundet om hur projektet utvecklas. Parterna ska med anledning av detta, under avtalsperioden, diskutera på vilket sätt som den gemensamma lönestatistiken kan förbättras och förändras för att stödja uppföljningen av löneavtalet.

§ 4 Avtalsråd

Personaluthyrning (Bemanning) är ett förhållandevis nytt avtalsområde och parterna är överens om att det är viktigt att följa utvecklingen vad gäller hur bemanning sker och tillämpningen av kollektivavtalet.

Parterna inrättade därför ett Avtalsråd under avtalsperioden 2013-2016 som har permanentats. Avtalsrådet ska följa utvecklingen och ska kunna ge företag och lokala fackliga parter råd om tillämpning. Rådet ska även kunna förelägga lokala parter att reglera särskild fråga på förekommen anledning. Avtalsrådet ska kunna ge bindande avgörande om tillämpningen av avtalet och även utfyllnad av detta.

Avtalsrådet består av två representanter från vardera parten och beslut förutsätter majoritet men utgångspunkten är att beslut fattas i konsensus och att Avtalsrådet är beslutsfärdigt.

§ 5 Protokollsanteckningar

Till § 2 Anställning

Parterna har diskuterat den möjlighet till provotid vid visstidsanställningar som nu införts i § 2.5.

Medieföretagen anför med anledning av detta att man i sin rådgivning till företagen ska ta hänsyn till detta om en medarbetare ska provanställas enligt 2.4 med arbetsuppgifter som denne redan haft vid en anställning enligt § 2.5 vid samma kundföretag.

Till § 7 Beredskap

Till protokollet noteras att tillämpning av detta kollektivavtals beredskapsregler förutsätter att också det inhyrande kundföretaget har ett kollektivavtal där beredskap finns reglerat.

Till löneavtalet

Journalistförbundet har påtalat att arbetsgivaren bör inhämta kundföretagets bedömning av medarbetarnas arbetsprestation i samband med lönerevisionen. De centrala parterna har diskuterat detta och är överens om att det är av vikt att så sker på avtalsområdet.

§ 6 Avtalsvärde

Det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

§ 7 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025, och därefter med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 8 Avslutning

Förhandlingen förklarades avslutad.

Stockholm den 29 juni 2023

För Medieföretagen

För Svenska Journalistförbundet

Louise Bjarnestam

Ulrika Hyllert

Maria Elinder

Katarina Dahlskog

Karolina Tolstav

LÖNEAVTAL

Bilaga 1

Avtalsperiod

Detta avtal reglerar löner och lönesättning under perioden 2023-04-01 – 2025-03-31.

Omfattning 2023 och 2024

Lönerevision omfattar medarbetare som börjat sin anställning i företaget senast 2023-03-31 respektive 2024-03-31, och vars lön inte är fastställd i 2023 eller 2024 års löneläge.

Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, individuell utveckling och bra resultat. Därigenom bidrar lönebildningen till ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för löneutveckling och anställningstrygghet.

Löneavtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivare och medarbetare förstår och accepterar.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning. Som en följd av detta kan också de lokala parternas samverkan i lönefrågor stärkas.

Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kompetens och engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten
- marknadskrafterna

Ovanstående innebär att lönesättningen ska utgå från kraven i befattningen och medarbetarens prestation. Lönen ska i princip öka med högre krav och förbättrad prestation. Arbetsledare ska i princip ha högre lön än underställd personal. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen och lönenivån, liksom förmåner som ligger vid sidan av lönen. Dessa principer ska tillämpas så att det uppstår en lönestruktur som är rättvisande för det enskilda företaget och löneskillnader ska kunna motiveras. Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetare kan utvecklas för alltmer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter, vilket normalt ska ge utslag i den individuella lönesättningen.

Lokala parter bör gemensamt diskutera företagets lönepolicy och utveckla tydliga kriterier för lönesättning som stämmer överens med ovanstående strecksatser. Kriterierna för lönesättning ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Målet är att lönesättningen ska uppfattas som saklig.

De lokala parterna ska även diskutera hur lönepolicyn ska tillämpas för nyanställda medarbetare. *Ingångslönen ska fastställas enligt principerna för lönesättning i löneavtalet.*

Om utvecklingen medför befordran - eller annan markant befattningsförändring - som motiverar tillägg till lönen, ska sådana tillägg inte tas ur den allmänna potten vid lokala lönerevisioner.

Inom ramen för detta avtal ska arbetsgivaren erbjuda mål- och utvecklingssamtal varje år. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov.

Dialogen ska knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Löneprocessen

På företaget ska, om inte annat överenskommit lokalt, tillämpas en löneprocess i följande cykliska steg.

Det förutsätts att företaget och lokal facklig organisation samverkar i löneprocessen. Parterna ska sträva efter att finna samverkans- och samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets verksamhet. I företag med flera enheter kan löneprocessen exempelvis genomföras på flera nivåer.

Den lokala fackliga organisationens roll är att se till att avtalets intentioner följs och att den löneprocess som parterna har diskuterat vid det inledande mötet (se steg 1 nedan) efterlevs.

Saknas lokal facklig organisation sker nedanstående i dialog direkt med de anställda.

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb

- Förutsättningarna för lönerevisionen diskuteras. Parterna redovisar sin syn på omvärlden samt dess påverkan på företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.
- Gemensam genomgång av principer och regler för lönesättning i allmänna villkor och löneavtalet samt eventuella lokala lönepolicys.
- Övergripande diskussion runt företagets **lönestruktur**, där företaget redovisar hur man vill att strukturen ska utvecklas över tid och de framtida kompetensbehov som identifierats. *De lokala parterna kan här adressera specifika grupper.*

- Diskussion kring de **lönekriterier** som ska ligga till grund för lönesättningen. Kriterier ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna.
- Diskutera hur löneprocessen ska förhindra att det uppstår osakliga löneskillnader på grund av kön. I detta sammanhang ska företaget visa att den löneanalys som krävs enligt diskrimineringslagen kap 3 att företaget gör, har utförts.
- Diskutera formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.
- Upprätta en tidsplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen. I samband med detta ska lönerevision för föräldralediga och sjukskrivna i förhållande till SGI beaktas.

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

Chefer och medarbetare ska informeras om löneprocessen och dess tidsplan. För att löneprocessen ska fungera förutsätts att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Steg 3 – Resultat- och lönesamtal

Medarbetare ska erbjudas ett lönesamtal i samband med lönerevisionen. Samtalet genomförs på arbetsgivarens initiativ. Lönesamtalet är en dialog om lönen där medarbetare får en återkoppling på sitt arbete under den gångna perioden.

Vid samtalet bör diskuteras:

- en uppföljning av medarbetarens mål
- hur medarbetarens arbetsinsatser bedöms i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning m.m.

Steg 4 – Löneförhandling/lönerevision

Journalistklubben ska till företaget lämna skriftlig uppgift om vilka som är medlemmar i klubben.

Företaget lämnar därefter skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda medarbetare och redovisar vid behov vilka överväganden som gjorts. Därmed inleds förhandlingen om lönerevision. Den lokala förhandlingen ska genomföras skyndsamt. Vill klubben avstå från förhandling ska den utan dröjsmål meddela företaget detta.

Parterna har en genomgång av medarbetare som kan komma ifråga för särskild lönejustering för att passa in i företagets lönestruktur: befordrade, medarbetare som fått markant befattningsförändring eller nyanställda dvs medarbetare som inte tidigare omfattats av lönerevision. Individer omfattas av denna del av förhandlingen på endera parts begäran.

Har det framgått av lönekartläggningen och/eller analysen att det föreligger löneskillnader beroende av kön som är osakliga och strider mot diskrimineringslagen ska dessa justeras.

De löneökningar som blir följden av sådana prövningar ska inte tas ur tillgängligt löneutrymme.

Anmärkning

Parterna är överens om att löneprocessen i normalfallet minskar behovet av förhandling mellan de lokala parterna. En fullgjord, väl genomförd löneprocess bör innebära att den lokala förhandlingen närmast får karaktären av en avstämning. Det finns inget krav på att den lokala förhandlingen behöver avslutas i enighet. För det fall de lokala parterna inte kan enas hänvisas till förhandlingsordningen i detta avtal.

Steg 5 – Besked om ny lön

Efter avslutad lönerevision meddelar chefen medarbetarens nya lön. Den nya lönen ska kunna motiveras av chefen.

Steg 6 – Åtgärdsplan

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Medarbetare som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med medarbetare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om medlem så begär kan facklig representant delta i överläggningen.

För dessa medarbetare ska en åtgärdsplan upprättas med tidsplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och medarbetare. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med facklig representant. Åtgärderna i planen ska syfta till att medarbetaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och medarbetare ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och medarbetare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan, om så begärs.

Steg 7 – Utvärdering

Efter avslutad lönerrevision gör de lokala parterna en genomgång av och utvärderar:

- löneprocessen
- *lönekriterierna*
- lönesamtalen
- förhandlingsklimatet

i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

Lönehöjningar 2023 och 2024

En pott om *4,1 % för 2023 och 3,1 % för 2024*, av lönesumman för hel- och deltidsanställda medarbetare ska bildas och fördelas individuellt bland dessa.

Med lönesumman avses summan av de fasta kontanta lönerna den *31 mars 2023 respektive 31 mars 2024*. (I lönesumman ingår inte ersättningen enligt OB-bestämmelserna). I beräkningsunderlaget ska ingå samtliga i Journalistförbundet enkelorganiserade medarbetares löner, dock med undantag för medarbetare som ej omfattas av löneavtalet eller som är redaktionschef eller motsvarande.

Lägsta löner

Nivåer från den 1 april 2023 och den 1 april 2024

För medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen om minst tre års heltidsstudier (minst 120 poäng enligt det gamla systemet eller motsvarande enligt det nya systemet) gäller en lägsta lön för 2023 om 28 769 kronor och för 2024 om 29 661 kronor. För övriga medarbetare gäller en lägsta lön för 2023 om 26 281 kronor och för 2024 om 27 096 kronor.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med ”lön” avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Tillämpning

För att uppnå angiven lägsta lön används medarbetarens bidrag till löneutrymmet. Om summan inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del ej tas från det tillgängliga utrymmet för lönehöjningar.

Lönebeloppen enligt ovan avser medarbetare med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska

nedräknas i proportion till förhållandet mellan arbetstiden för deltidsanställningen och arbetstiden för motsvarande heltidsanställning.

Med ”lön” avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde

Studiepraktikant

Studiepraktikant är efter oavlönad introduktion om två veckor för resterande del av praktikperioden berättigad till en månadslön om 50 % av lägsta lön för ”övriga medarbetare” enligt ovan.

Redan genomförd lönerevision

Har företag i avvaktan på denna uppgörelse redan utgivit lönehöjning ska denna avräknas med vad medarbetare erhåller enligt denna överenskommelse.

Har vid ett företag personliga tillägg utgivits och därvid uttryckligen överenskommit, att eventuellt centralt avtal om generella lönehöjningar ska tillämpas, gäller sådan överenskommelse.

Pensionsmedförande lönehöjningar

Företaget ska till PP Pension/*Collectum*/PRI anmäla löneökningar till följd av detta avtal vid lönerevisionens avslut.

Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag m m.

Övertidsersättning

Övertidsersättning ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Sjukavdrag

Sjukavdrag under arbetsgivarperioden, d v s de första 14 dagarna, ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr o m dag 15 t o m dag 90, omräknas ej retroaktivt på lönedelar upp till 10 basbelopp.

Lönedelar över 10 basbelopp omräknas.

Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Om journalistklubb saknas ska förhandling ske med de berörda medarbetarna.

Förhandling av lokal pott ska ske i enlighet med steg 4 ovan. Om oenighet uppstår om tillämpningen av detta avtal kan endera parten påkalla central förhandling.

Central förhandling

Central förhandling gällande lönerrevision påkallas senast *14 dagar* efter *det* att lokal förhandling avslutats *i oenighet*.

Parterna är ense om att förhandlingsfrågor efter denna tidsfrist ej ska aktualiseras såvida det ej har förelegat uppenbart hinder att dessförinnan begära förhandlingar.

Lönekonsultation

På endera lokal parts begäran ska de centrala parterna medverka i en rådgivande lönekonsultation i syfte att klarlägga hur avtalet är tänkt att tillämpas, om inte annat överenskommes.

Om det på företaget saknas lokal facklig organisation kan centrala parter ändå gemensamt genomföra en rådgivande lönekonsultation om företaget och de centrala parterna är överens om det.

Följande ändringar sker i de allmänna anställningsvillkoren.

1.3 Uppnådd pensionsålder

Paragrafen får följande lydelse.

”För medarbetare som uppnått *69 års ålder* kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.”

1.4 Utlandstjänstgöring

Tredje stycket får följande lydelse.

”Med lagfästa försäkrings- och pensionsförmåner avses förmåner enligt *Socialförsäkringsbalken*.”

2.2.1 Omvandlingsregel för stationära- och entreprenadtjänstemän

I anmärkningens andra stycke ska ”allmän visstidsanställning” ändras till ”särskild visstidsanställning”. Ny lydelse av andra stycket blir

”I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.”

10.5.2 Uppnådd pensionsålder

Paragrafen får följande lydelse.

”För medarbetare som uppnått *69 års ålder* krävs en särskild överenskommelse för rätt till sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden. Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.”

10.5.4 Övriga undantag

Paragrafen får följande lydelse.

”Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön för om den 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om medarbetaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt *Socialförsäkringsbalken*, eller
- om medarbetarens arbetsförmåga är självförvårdad, eller
- om medarbetaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.”

10.7.1 Nedsatta sjukförmåner

Paragrafen får följande lydelse.

”Om medarbetarens sjukförmåner har nedsatts enligt *Socialförsäkringsbalken* ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.”

10.9 Övriga bestämmelser

Paragrafen får följande lydelse.

”Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som betalas enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt *Socialförsäkringsbalken*.”

11.4.2 Föräldralönens storlek

Det nya prisbasbeloppet införs. Paragrafen får i denna del följande lydelse. I övrigt är paragrafen oförändrad.

”Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om medarbetarens månadslön över- eller understiger vissa lönegränser. Dessa lönegränser beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbelopp (pbb)}}{12}$$

Exempel 2023:

Prisbasbeloppet pbb är 2023 52 500 kronor.

Lönegränsen blir därför:

$$\frac{10 \times 52\,500 \text{ kr}}{12} \quad 43\,750 \text{ kr för 2023}$$

För medarbetare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För medarbetare med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{pbb})}{365}$$

(...)"

11.4.4 Reduktion av föräldralön

Paragrafen får följande lydelse.

"Föräldralön betalas inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt *Socialförsäkringsbalken*. Om denna förmån har nedsatts ska föräldralönen reduceras i motsvarande grad."

13.3.2 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Anmärkningen ändras till:

"Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år."

13.4

Rubriken ändras och punkten ändras i enlighet med överenskommelse av den 5 maj 2023.

"Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i 13.4.1 och 13.4.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i 13.4.1 och 13.4.2.

13.4.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med

tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycket liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara ”den lokala arbetstagarparten” i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara ”den lokala arbetstagarorganisationen” enligt anställningsskyddslagen.

13.4.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får

högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en ”ny” arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke

endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.”

Redaktionella ändringar

Förteckning i avtalstrycket

I förteckningen över särskilda överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket ersätts "omställningsavtalet" med "Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK".

7.5 Beredskapsersättning

Helg- och veckodagar skrivs med liten bokstav.

Paragraf §§ 14-16

Paragraf 14 har tidigare utgått då nuvarande förhandlingsordning ersatt den tidigare och nuvarande finns i Bilaga 7. Avtalsnämnd i § 15 flyttas därför till § 14 och kollektivavtalets giltighetstid i § 16 flyttas därför till § 15.

Bilaga 7 Avtal om förhandlingsordning

Fotnoten tas bort.

Bilaga 8 Vägen framåt

Vägen framåt tas bort som bilaga.