

Vad ska vi tänka på när vi skriver protokoll vid arbetsbristsituationer?

Avtalsturlista eller ej?

Vid arbetsbristsituationer uppkommer ibland behov av att tydliggöra om förhandlingsresultatet har medfört att parterna gjort avvikelser från lagens turordningsregler eller ej. Avtal om turordning innebär att den enskilde medlemmen som blir uppsagd med tillämpning av avtalet inte kan få uppsägningen rättsligt prövad i efterhand.

Frågan kan då ställas om förhandlingsprotokollet kan formuleras så att klubbföreträdare kan "friskriva sig" från ansvar i fall där tveksamhet råder om den föreslagna turordningen är förenlig med 22 § LAS eller om klubbförhandlaren medvetet eller omedvetet har träffat en avtalsturlista, med de konsekvenser som detta medför.

Svaret är att protokollet så tydligt som möjligt skall spegla det faktiska förhandlingsresultatet.

22 § LAS

22 § LAS uppställer till en början vissa objektivt fastställbara rekvisit. Hit hör sammanlagd anställningstid och ålder. Längre sammanlagd anställningstid ger företräde och åldern är avgörande vid lika anställningstid.

Till kategorin objektivt fastställbara rekvisit borde även kunna räknas kravet på tillräckliga kvalifikationer för tillämpning av 22 § 4 st. sista meningen LAS. I sista hand blir det en subjektiv bedömningsfråga huruvida en enskild medlem uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer eller ej. I de fall där klubbförhandlaren bedömer att den enskilde saknar tillräckliga kvalifikationer uppkommer frågan om detta innebär att ett avsteg gjorts från lagens turordningsregler så att det kan sägas att parterna ingått en avtalsturlista.

A) Arbetsgivaren vill inte i sak göra avsteg från LAS

Om arbetsgivaren och Sveriges Ingenjörers lokalavdelning är överens om tillämpningen av turordningsreglerna enligt lag, d.v.s. 22 § LAS, uppkommer inget behov för vare sig för Sveriges Ingenjörers lokalavdelning eller medlemmarna av avtalsturlista. Lokalavdelningen har då ingen anledning att bekräfta enigheten med arbetsgivaren genom en avtalsturlista.

Förslag på protokollsformulering:

1. Förhandlingar om turordning har genomförts.
2. Arbetsgivaren avser att med tillämpning av 22 § LAS säga upp följande personer...

3. **Sveriges Ingenjörer avser inte** att teckna avtal om turordning i anledning av föreslagna uppsägningar.

B) Arbetsgivaren föreslår avsteg från LAS

Först när den situationen uppkommer att en arbetsgivaren lämnar förslag på uppsägningar som Sveriges Ingenjörer anser innebär avsteg från LAS måste facket ta ställning till frågan om avtal om turordning skall tecknas överhuvudtaget. Om Sveriges Ingenjörer finner det lämpligt kan en avtalsturlista tecknas. (Kan bara göras när det finns centralt kollektivavtal.) Hur den skall se ut blir givetvis föremål för förhandlingar. När parterna blir eniga i sak och skriver in det i protokollet blir förhandlingsresultatet en avtalsturlista.

Förslag på protokollsformulering:.

1. Förhandlingar om turordning har genomförts.
2. Arbetsgivaren avser att säga upp följande personer...
3. Sveriges Ingenjörers lokalavdelning **delar** arbetsgivarens uppfattning om vilka som skall sägas upp
4. Förhandlingen avslutas.

Klubbförhandlaren har därmed tecknat en avtalsturlista. Om man vill vara extra tydlig kan "avtal om turordning" anges som rubrik i protokollet.

Om klubben vill teckna en avtalsturlista måste detta förankras hos medlemmarna och med Sveriges Ingenjörers ombudsmän innan avtalet skrivs på.

C) Sveriges Ingenjörers lokalavdelning vill inte gå med på avtalsturlista

Om Sveriges Ingenjörer inte delar arbetsgivarens bedömningar skall inte någon överenskommelse träffas. Detta skall tydligt framgå av protokollet.

Förslag på protokollsformulering:

1. Förhandlingar om turordning har genomförts.
2. Arbetsgivaren avser att säga upp följande personer...
3. Sveriges Ingenjörers lokalavdelning **delar inte** arbetsgivarens uppfattning om vilka som skall sägas upp
4. Förhandlingen avslutas i **oenighet**

Omställningsavtalet

Observera omställningsavtalets huvudprincip nämligen att företagets krav och behov i bemanningshänseende skall värderas och att om dessa inte kan tillgodoses genom tillämpning av 22 § LAS skall fastställande av turordning ske med avsteg från anställningsskyddslagen.

Det betyder att förhandlingen om turordning skall föras på ett sådant sätt att företagets krav och behov blir analyserade av arbetsgivaren och facket och att de kvarvarande befattningarna bemannas utifrån de krav som ställs på respektive arbete.

Resultatet av turordningsförhandlingarna kan dock bli att arbetsgivaren och Sveriges Ingenjörer inte kommer överens, och då måste det framgå av protokollet, se exempel C) ovan.