

Förhandlingsprotokoll

ORIGINAL

Datum 2023-06-29

Parter Almega Tjänsteförbunden

Seko
ST
Sveriges Ingenjörer
SRAT
Akavia
Ledarna

Plats Per Capsulam

Ärende Anpassning av mellanvarande kollektivavtal, Bransch Kommunikation, om allmänna anställningsvillkor med anledning av Huvudavtalet träffat den 22 juni 2022 mellan Svenskt Näringsliv och PTK (Huvudavtalet)

Närvarande **för arbetsgivarparterna**
Susanne Svärd Elfström, Almega
Maria Eriksson, Almega

för arbetstagarparten
Ulrika Nilsson, Seko
Sofia Torrberg, ST
Mats Rosén, Sveriges Ingenjörer
Fredrik Damm, SRAT
Niklas Pettersson, Akavia
Lars Rosenlind, Ledarna

-
- § 1. Med anledning av Huvudavtalet har parterna konstaterat ett behov av att mellanvarande kollektivavtal, Bransch Kommunikation, om allmänna anställningsvillkor anpassas. Överenskommelse träffas om ändringar enligt följande.
- § 2. Ändringar i mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor enligt nedan gäller från och med samtliga parters undertecknande av detta protokoll. Anpassningarna i kollektivavtalet införs i avtalstexten i samband med att nytt kollektivavtal för 2023 tecknas.
- § 3. Befintlig text i Branschavtalet Kommunikation, § 15 Mom 5., som hör från tidigare överenskommelse om Omställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv (SAF) och PTK 1994, utgår med undantag för första anmärkningen med lydelsen ”I fråga om turordning ska detta avtal utgöra ett avtalsområde” som bibehålls.
- § 4. Text från kapitel 3 §§ 8 och 9 inklusive anmärkningar i Huvudavtalet, exklusive skrivningen om PTKL förs in i Branschavtalet Kommunikation i § 15 Mom 5.

ME
FD
MD
OK
ST

- § 5. Parterna är vidare överens om att regleringen i allmänna anställningsvillkor ska följa Huvudavtalets reglering. Det innebär att om Huvudavtalet upphör att gälla, upphör även likalydande reglering i kollektivavtal (bransch Kommunikation) om allmänna anställningsvillkor. Om texten i Huvudavtalet ändras ska likalydande ändring göras i kollektivavtal om allmänna villkor. Denna text tillförs som en anmärkningstext i § 15 Mom 5 Branschavtalet Kommunikation.
- § 6. Ändringarna enligt ovan innebär att Branschavtalet Kommunikation § 15 Mom 5 får ny lydelse enligt **bilaga**.
- § 7. Hänvisningar till "Omställningsavtalet" i kollektivavtalen ersätts av hänvisningar till Huvudavtalet när det är Huvudavtalet och inte Omställningsavtalet som åsyftas.
- § 8. Parterna är överens om att brott mot dessa bestämmelser i allmänna anställningsvillkor inte kan föranleda skadeståndsanspråk
- § 9. Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm den 29 juni 2023

Almega Tjänsteförbunden



Susanne Svärd Elfström

Seko



Ulrika Nilsson

SRAT



Fredrik Damm

ST



Sofia Torrberg

Akavia



Maria Rautpalo

Sveriges Ingenjörer



Mats Rosén

Ledarna



Lars Rosenlind

Bilaga**§ 15 Uppsägning****Mom 5 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist****Anmärkning**

Texten i § 15 Mom 5, med undantag för anmärkning 1, 2 respektive 3, 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 § 15 Mom 5 med undantag för anmärkningarna 1, 2 respektive 3 i samma mom.

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.

Anmärkning 1

I fråga om turordning ska detta avtal utgöra ett avtalsområde.

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 stycken 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.

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

FD
ML
ST

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.

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.

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.

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.

*MRU
FD
ST*

Anmärkning 2 (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att branschavtal Kommunikation är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

Anmärkning 3 (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att även Seko respektive ST anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats enligt Huvudavtalet.

FD
MLC man
ST