

Om ingen avtalsturlista träffas

PTK

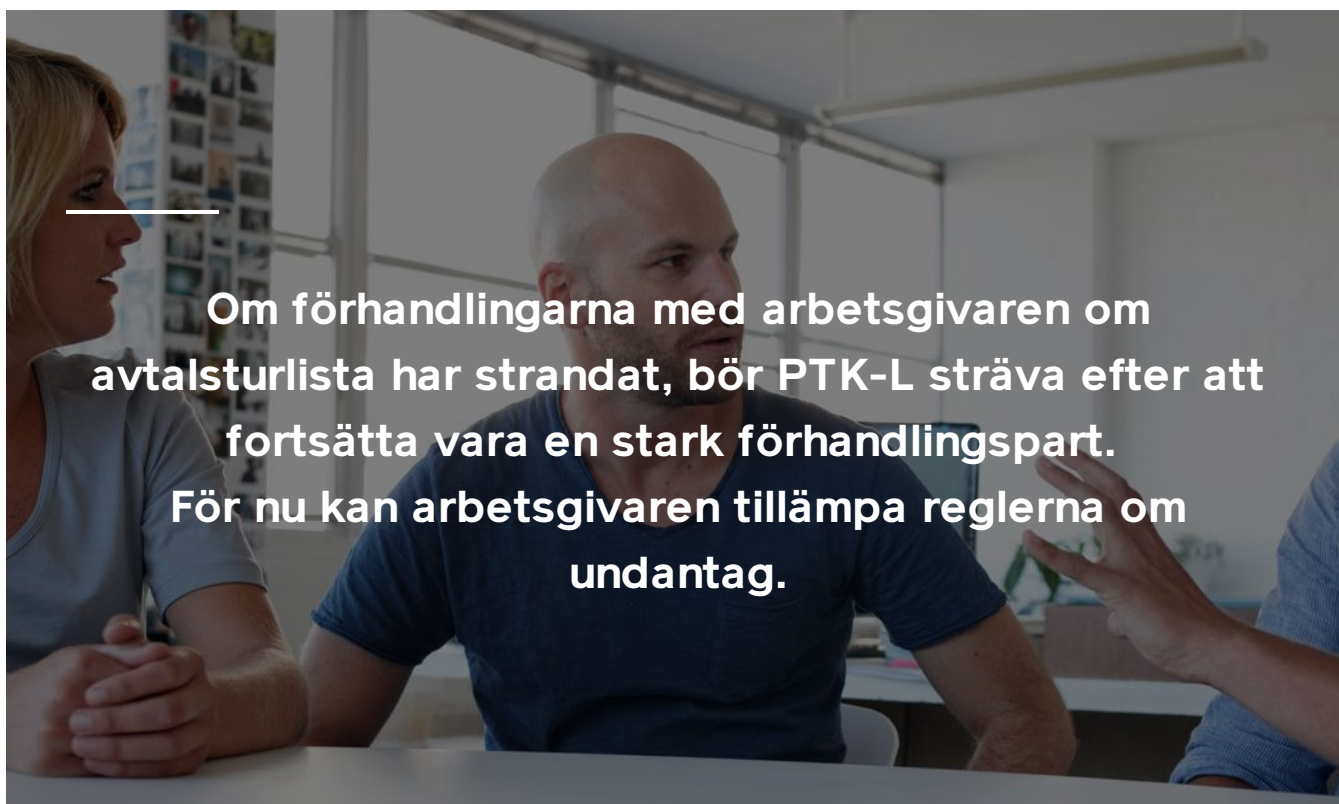
Den här kursen ger dig grundläggande kunskaper i vad som gäller om ingen avtalsturlista kan träffas. Då blir det istället förhandlingar enligt 22 § LAS och arbetsgivaren har möjlighet att tillämpa huvudavtalets regler om undantag.

Kursen riktar sig till dig som är förtroendevald med förhandlingsmandat och till förbundsanställda ombudsmän.



När reglerna om undantag kan tillämpas

När reglerna om undantag kan tillämpas



Om förhandlingarna med arbetsgivaren om avtalsturlista har strandat, bör PTK-L sträva efter att fortsätta vara en stark förhandlingspart. För nu kan arbetsgivaren tillämpa reglerna om undantag.

Kort om Trygghetsöverenskommelsen och huvudavtalet

Huvudavtalet gäller på alla arbetsplatser där förbunden inom PTK har kollektivavtal med en arbetsgivarorganisation ansluten till Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst, eller Fremia. I huvudavtalet finns regler om att arbetsgivare och fack kan komma överens om avsteg från lagens turordningsregler. Detta är en del i

Trygghetsöverenskommelsen, som också omfattar regler för omställning och kompetensstöd.

En förhandling om nyckelpersoner

Det händer att arbetsgivaren och PTK-L – eller parterna centralt – inte kan komma överens om bemanningen.

Då faller man tillbaka på 22 § LAS och arbetsgivaren kan också välja att tillämpa huvudavtalets regler om undantag. Arbetsgivaren får då undanta ett visst antal nyckelpersoner från turordningslistan. Undantagen gäller alltså vilka som ska vara kvar – inte vilka som sägs upp.

Arbetsgivarens bedömning om vilka som är nyckelpersoner kan normalt inte angripas rättsligt, men det finns goda anledningar att fortsätta dialogen med arbetsgivaren. PTK-L bör därför sträva efter att fortsätta förhandla gemensamt, även om förhandlingarna om avtalsturlista strandade.



Vad säger LAS?

Vid uppsägningar har den med längre anställningstid företräde till fortsatt anställning, enligt LAS turordningsregler.

Om den med längre anställningstid behöver omplaceras för att kunna behålla sin anställning så måste den ha tillräckliga kvalifikationer.

Öppna rubrikerna för att se vad "tillräckliga kvalifikationer" innebär.

Jämförbart med nyanställning

De allmänna kvalifikationskrav som ställs vid nyanställning på tjänsten gäller även vid omplacering vid arbetsbrist. Arbetsgivaren får dock acceptera en något längre inskolningstid vid arbetsbrist än vad som är brukligt vid nyanställning. Om det däremot skulle behövas omskolning i form av en längre utbildning, så är möjligheterna att argumentera för att medlemmen har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten betydligt mer begränsade.

Arbetsgivaren bestämmer kraven

Det är arbetsgivaren som bestämmer vilka krav som ställs i de olika befattningarna, men de måste vara sakliga och relevanta för tjänsten. Och det är arbetsgivaren som har bevisbördan om de menar att någon saknar tillräckliga kvalifikationer. Vår roll som fackliga förhandlare blir att försöka få gehör för våra synpunkter, så att beslutsunderlaget blir så korrekt som möjligt.



Öppna rubrikerna här ovanför innan du går vidare.

Hur många undantag får göras?

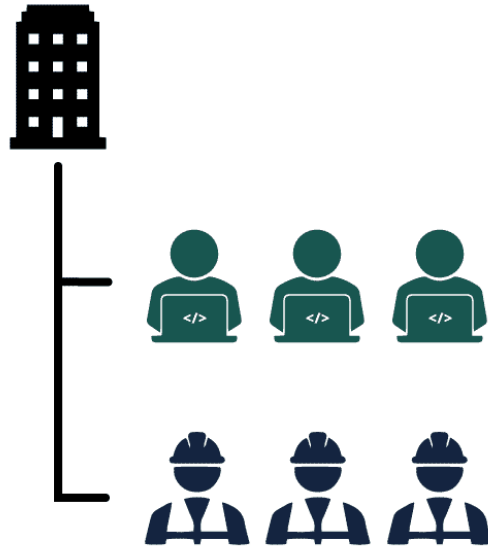
Hur många nyckelpersoner arbetsgivaren får undanta från turordningslistan beror på flera faktorer:

- Antal driftsenheter på samma ort.
- Hur många som berörs i förhållande till totalt antal anställda.
- När man senast gjorde undantag vid uppsägningar.

Titta igenom bildspelet för att se vad som påverkar antalet undantag.

Steg 1

3 arbetstagare per avtalsområde



Grundregeln gäller att arbetsgivaren får undanta 3 tjänstemän och 3 arbetare per driftsenhet från turordningen. Alltså att arbetsgivaren kan välja att behålla 3 tjänstemän och 3 arbetare oavsett deras plats i turordningen.

Som driftsenhet räknas normalt en byggnad eller ett inhägnat område.

Steg 2

Totalt 4 arbetstagare

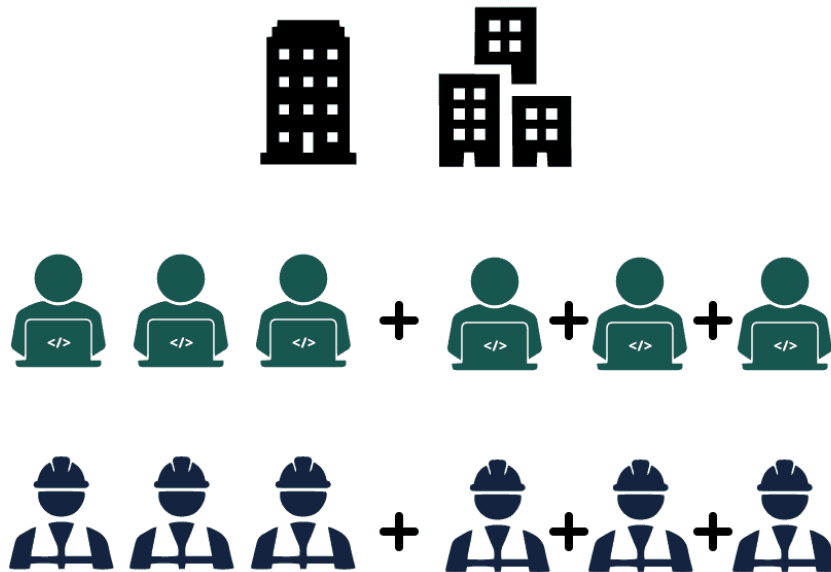


Om arbetsgivaren bara har en driftsenhet, finns möjligheten att istället undanta totalt 4 arbetstagare för båda avtalsområdena.

Det betyder att arbetsgivaren, istället för att undanta 3 tjänstemän och 3 arbetare kan välja att göra undantag för 4 tjänstemän och inga arbetare (eller tvärtom).

Steg 3

Om driftsenheterna på en ort slås samman

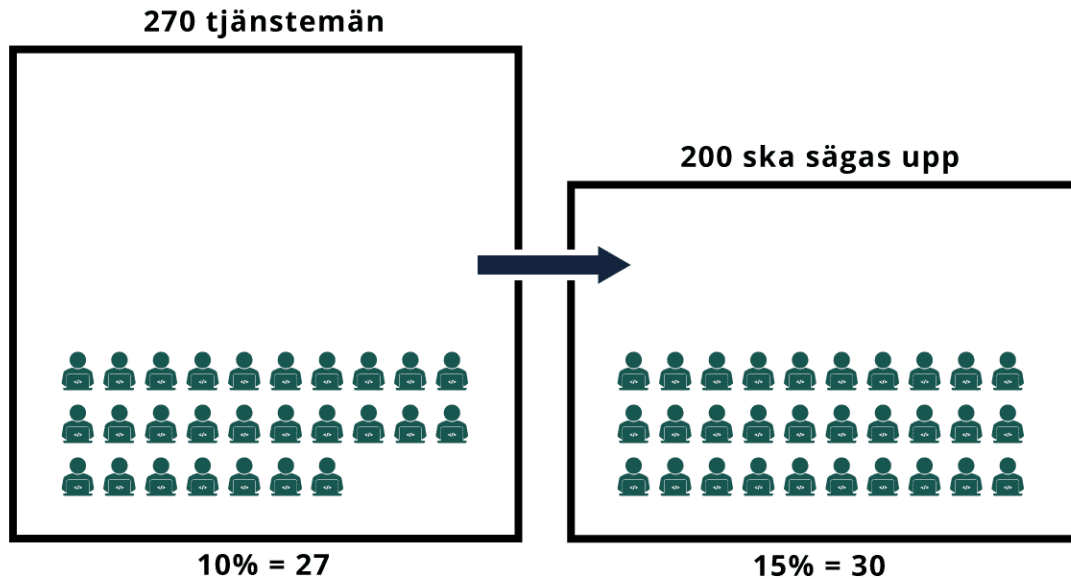


Om arbetsgivaren har flera driftsenheter på en ort*, så kan PTK-L begära att de turordnas gemensamt. Då får arbetsgivaren, utöver huvudregelns 3 undantag, göra 1 undantag för varje ytterligare driftsenhet på orten, per avtalsområde.

*) Det kan finnas flera orter i en kommun, men motsatsvis kan en ort enligt rättspraxis inte sträcka sig över kommungränsen.

Steg 4

15 procent per avtalsområde med ett tak om 10 procent



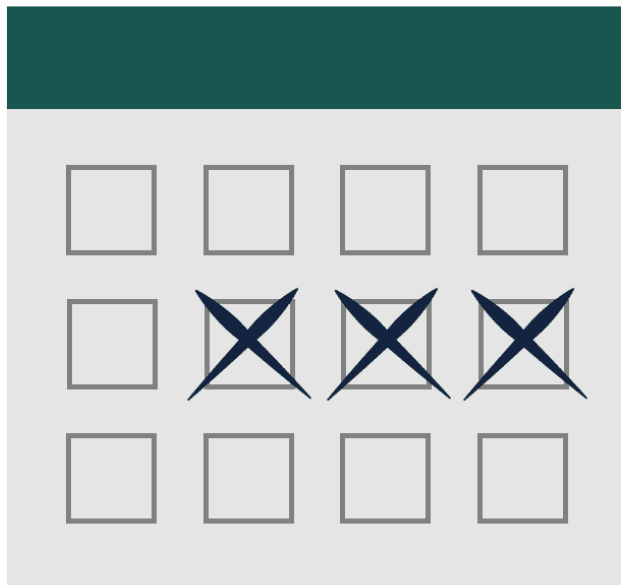
För större arbetsbrister finns också en procentregel. Arbetsgivaren kan välja att undanta 15 procent av dem som får sluta på grund av arbetsbrist vid varje driftsenhet och per avtalsområde (tjänstemän respektive arbetare).

Undantagen får dock högst utgöra 10 procent av det totala antalet anställda på det avtalsområdet och vid den driftsenheten.

I exemplet ser vi att 15 procent av dem som får sluta på grund av arbetsbristen är 30. Men begränsningen om 10 procent av alla anställda gör att arbetsgivaren inte kan undanta fler än 27 personer.

Steg 5

Upprepad arbetsbrist



För att få göra några undantag alls, måste det ha gått minst 3 månader sedan man sist gjorde undantag.



Titta igenom bildspelet innan du går vidare.

En snabb koll

Vi tar en repetition av hur undantagen får tillämpas innan vi går vidare.

Kan du matcha de båda sidorna så det blir korrekta regler?

Dra frågorna på vänster sida till rätt plats.



Om man inte kan komma överens om en avtalsturlista ...

... får arbetsgivaren göra undantag enligt 22 § LAS och huvudavtalet.



Om arbetsgivaren bara har en driftsenhet ...

... kan arbetsgivaren välja att undanta 4 arbetstagare för båda avtalsområdena.



Om det finns flera driftsenheter på en ort ...

... kan PTK-L begära att de slås samman och turordnas gemensamt.

SUBMIT



Gör övningen här ovanför innan du går vidare.

När alla undantag är gjorda ...

... kan det ändå hända att arbetsgivaren anser att det finns de som inte har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete, på grund av att deras tjänster har förändrats eller försvunnit. Bevisbördan för att det är så ligger på arbetsgivaren.



i **Precis som vid förhandling om avtalsturlista, är det PTK-L:s uppgift att se till att turordningslistan är kontrollerad, så allas anställningstid stämmer.**

Förhandla om kvalifikationer

Även om arbetsgivaren anser att någon saknar kvalifikationer för fortsatt arbete, så kan de inte säga upp de personerna utan förhandling. Om flera förbunds medlemmar berörs är det bra att fortsatt förhandla gemensamt i PTK-L.

Även när det handlar om tillräckliga kvalifikationer är det arbetsgivarens uppgift att motivera sina ställningstaganden, men ni förhandlare kan också behöva förklara rättsläget för medlemmarna och argumentera för medlemmens sak gentemot arbetsgivaren.

Öppna markörerna i bilden för att se några situationer PTK-L behöver kunna hantera.





Kvalifikationer saknas

Om en medlem helt uppenbart saknar kvalifikationer för de tjänster som finns under i turordningen, kan förhandlarna behöva förklara för medlemmen att det inte finns någon möjlighet för PTK-L att övertyga arbetsgivaren att medlemmen kan vara kvar.



Kvalifikationerna finns där

I det fall medlemmen har de kvalifikationer som krävs, kan PTK-L försöka beskriva medlemmens kvalifikationer mer ingående för arbetsgivaren. I bästa fall ändrar de inställning och låter medlemmen vara kvar.



Gråzonerna

I många fall är det svårt att komma överens med arbetsgivaren om en medlem har tillräckliga kvalifikationer eller inte.

Det är i de fallen inte ovanligt att medlemmen, med stöd av er förhandlare, kommer överens med arbetsgivaren om att sluta på grund av arbetsbrist, mot att uppsägningsvillkoren bättras något.



Öppna markörerna i bilden innan du går vidare.

Om man inte kommer överens alls

Det finns fall då ni inte kommer att kunna komma överens. I vissa fall kan det då bli aktuellt att begära central förhandling.

När arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingskyldighet kan arbetsgivaren säga upp, men riskerar då att den uppsagda kräver skadestånd för brott mot turordningen.

Om en medlem uppfattar att den sagts upp i strid med turordningen är det inte PTK-L, utan medlemmens förbund, som i första hand kan hjälpa medlemmen vidare.

Tack för din uppmärksamhet!

Nu är kursen slut och du har lärt dig grunderna i vad som gäller när parterna inte når en överenskommelse om avtalsturlista. Vi hoppas du får nytta av kunskaperna.

LYCKA TILL!