

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2023-05-12

Parter Medieföretagen
Unionen

Närvarande för Medieföretagen:
Anders Bergqvist
Louise Bjarnestam
jämte delegation

för Unionen:
Linda Inderdahl
Johnny Håkansson
jämte delegation

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om lön och allmänna villkor för medarbetare i public serviceföretag under avtalsperioden 2023-04-01 – 2025-03-31**

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal om allmänna villkor inklusive bilagor
prolongeras för tiden fr o m den 1 april 2023 till och med den 31 mars
2025 med följande ändringar och tillägg. Därefter gäller avtalet med sju
dagars ömsesidig uppsägningstid.

Protokollsbilagor

Bilaga 1 - Löneavtal
Bilaga 2 – Redaktionella ändringar

§ 2 Upphovsrättsmedel

Uppräkningen av upphovsrättsersättningsbeloppen enligt
§ 11 Mom 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor för Sveriges
Television (SVT), Sveriges Radio (SR) och Sveriges Utbildningsradio
(UR) ska i särskild ordning fastställas efter gemensamma överläggningar
mellan Medieföretagen, Unionen, Akademikerförbunden och
Journalistförbundet. Överläggningarna ska, om inte samtliga parter enas
om annat, inledas så snart Medieföretagen har träffat avtal om löner och
allmänna anställningsvillkor för en ny avtalsperiod med samtliga motparter
inom avtalsområdet.

Uppräkningen sker med utgångspunkt från nedanstående belopp.

SVT	5 439 460 kr
SR	611 930 kr
UR	265 850 kr

Beloppen ska fördelas mellan anställda upphovsmän inom SVT, SR

21
an

respektive UR, som omfattas av kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor mellan Medieföretagen och Unionen, Akademikerförbunden respektive Journalistförbundet. Om enighet inte går att uppnå mellan samtliga parter ska beloppen räknas upp med det genomsnittliga värdet av varje års avtalshöjning.

- § 3 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 Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

§ 4 Vikariatspooler

Parterna överenskom 2010 om möjligheten att inrätta vikariepooler på företagen, denna överenskommelse ligger fast. Då förhållanden varierar från arbetsplats till arbetsplats lämpar sig frågan bäst för reglering i lokala kollektivavtal.

Med vikariepool avser parterna ett antal medarbetare som är tillsvidareanställda (vikariatsanställda för ordinarie medarbetare får förekomma) och har att utföra arbete inom företaget med uppdrag där arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera inom ett överenskommet tjänstgöringsområde.

De lokala parterna bör uppta förhandlingar om regler för vikariepool vid företag där detta är lämpligt. Sådant avtal bör innehålla regler om:

- a) Antal anställda i vikariepoolen
- b) Den geografiska omfattningen av arbetsskyldigheten (tjänstgöringsområden)
- c) Varseltid för ändrad arbetstidsförläggning vid byte av uppdrag
- d) Antal kvällspass vid arbete med samma arbetsuppgifter och vid byte av uppdrag
- e) De antal veckoslut som ingår i schema vid byte av uppdrag och hur veckovila ska förläggas.

- § 5 Parterna noterar att SVT och Unionenklubben lokalt tecknat nytt lokalt arbetstidsavtal. Parterna är överens om att detta införs, endast för kännedom, som bilaga E till kollektivavtalen mellan parterna avseende public service.

- § 6 Nuvarande bilaga E – Vägen framåt, tas bort som bilaga

- § 7 Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet, inklusive värdet av den särskilda höjningen av lägsta lönerna 2023, är för perioden 7,4 procent.

- § 8 Förhandlingen förklaras avslutad

För Medieföretagen

För Unionen

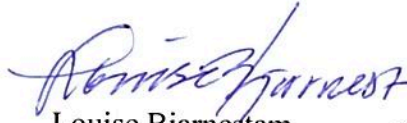
21 an



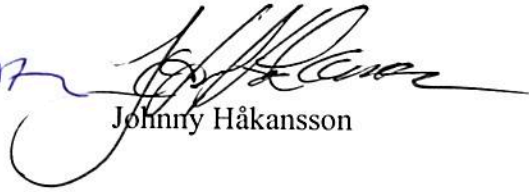
Anders Bergqvist



Linda Inderdahl



Louise Bjarnestam



Johnny Håkansson

Unionen - Avtal om löner 2023-2024

Avtalet gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i företag inom Public Service, och vars lön ej är fastställd i 2023 respektive 2024 års löneläge.

1. Övergripande mål för lönebildningen

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

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda mål- och utvecklingssamtal. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov. Utvecklingssamtalet ska dokumenteras.

Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås. Avtalets inriktning är att skapa en process där tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

2. Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen

an 21

sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt medarbetarens kompetens.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

Anmärkning

De lokala parterna, då fackliga representanter för Unionens medlemmar finns utsedda på arbetsplatsen, förutsätts samverka på ett ändamålsenligt sätt i arbetet med att ta fram och utveckla företagets lönepolicy, fastställa kriterier för lönesättning och åstadkomma en löneprocess som bl.a. leder till jämställda löner.

3. Utvecklings- och målsamtal

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

Chef och medarbetare ska varje år hålla ett framtåsyftande utvecklingssamtal. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa utvecklingsbehov, förväntat arbetsresultat och individuella mål, kompletterat med frågor kopplade till den egna arbetsmiljön och individens kompetensutveckling på kort och lång sikt, samt uppföljning från tidigare samtal.

Resultatet av samtalet, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

4. Löneprocessen

dr
21

Det förutsätts att företaget och lokal facklig organisation samverkar i löneprocessen. Parterna ska sträva efter att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en löneprocess i följande steg tillämpas:

Steg 1 - Inledande möte mellan arbetsgivare och Unionenklubben

Förutsättningarna för lönerrevisionen diskuteras. Parterna redovisar sin syn på omvärlden samt dess påverkan på företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar.

Gemensam genomgång av avtalets innehåll, principer och regler för lönesättning samt eventuell lokal lönepolicy.

Övergripande samtal runt företagets lönestruktur, där företaget redovisar hur man vill att strukturen ska utvecklas över tid och de framtida kompetensbehov som identifierats.

Dialog kring de lönekriterier som ska ligga till grund för lönesättningen. Kriterier ska vara kända och spegla de kvalifikationer som gäller för arbetsuppgifterna.

Samtala om hur löneprocessen ska kunna identifiera förekomsten av osakliga löneskillnader på grund av kön.

Tydliggörande av formerna för den lokala löneprocessen, t ex hur lönesamtalen ska utformas.

Upprätta en tidplan för löneprocessen bland annat med beaktande av de individuella lönesamtalen. Vid genomgång och planering ingår att diskutera erfarenheter från tidigare lönerrevisioner/processer, de ekonomiska marknadsmässiga förutsättningarna, tidigare lönekartläggningar, nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras, lönekriterier för den kommande lönerrevisionen, samt principerna för lönesättning. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

Fastställa lönerrevisionens omfattning genom att Unionenklubben lämnar över en lista över sina medlemmar och att arbetsgivaren i god tid innan lönesamtalen påbörjas lämnar över uppgifter om medlemmarnas löner till Unionenklubben.

Steg 2 – Information till chefer och medarbetare

Chefer och medarbetare ska informeras om löneprocessen och dess tidsplan. En viktig beståndsdel för att hög kvalitet i lönesättningsprocessen ska upprätthållas är att lönesättande chefers ansvar och roll blir tydliggjorda och att dessa involveras tidigt i processen i syfte att de ska kunna få tillräcklig förberedelse och tid att genomföra samtalen.

För att löneprocessen ska fungera är det angeläget att varje medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts och vilken lönepolicy som gäller.

Steg 3 – Resultat- och lönesamtal

Chef och medarbetare har 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 utifrån medarbetarens arbete, ansvar, resultat och utveckling, samt bidrag till det gångna årets verksamhet och verksamhetsutveckling.

Vid samtalet bör diskuteras:

- en uppföljning av medarbetarens mål
- hur medarbetarens arbetsinsatser bedöms i förhållande till de uppsatta målen och företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning m m

Lönesamtalet omfattar normalt även en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse, såsom förändringar i arbetsinnehåll, individens kompetensutveckling, samt den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur medarbetaren kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Samtalet ska dokumenteras.

Steg 4 – Löneförhandling/lönerevision

Om lokala parter inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts. De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionen-klubben, eller där sådan saknas, den Unionen-funktionär som företräder medlemmarna i enlighet med förhandlingsordningen, se punkt 11. Lokal och central förhandling.

Steg 5 – Besked om ny lön

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

Anmärkning 1

Då facklig företrädare för Unionen saknas meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 5) ovan och i enlighet med avtalet. Unionen kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs i 8. Lönerevision Radiohjälpen.

Anmärkning 2

Medarbetare som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess och bör om möjligt hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk.

5. Åtgärdsplan

Arbetsgivaren ska till den lokala fackliga organisationen redovisa eventuella medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.

Om en tjänsteman inte får någon löneökning, eller får en märkbart låg löneökning, ska ett samtal föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om tjänstemannen önskar kan även facklig representant delta vid samtalet. Samtalet dokumenteras skriftligt genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att tjänstemannen får en mer positiv löneutveckling i framtiden samt tidsplan för utvärdering, vilken ska ske i god tid innan nästa lönerevision. Åtgärdsplanen ska följas löpande under året av chef och medarbetare.

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

6. Lönerevision

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som:

För 2023: 4,1 % av summan av fasta kontanta löner (inklusive fasta lönetillägg) per den 31 mars 2023

För 2024: 3,1 % av summan av fasta kontanta löner (inklusive fasta lönetillägg) per den 31 mars 2024.

Lönerevision per 1 april 2023 och 1 april 2024.

De lokala parterna kan komma överens om annat än ovan.

7. Lägsta löner

Den lägsta månadslönen ska per den 1 april 2023 uppgå till 20 538 kronor och per den 1 april 2024 uppgå till 21 175 kronor. För den som saknar arbetslivserfarenhet kan efter lokal överenskommelse lägre lön tillämpas under 12 månader.

Medarbetare med ett års sammanhängande anställning ska från den 1 april 2023 ha lägst 22 091 kronor och från den 1 april 2024 lägst 22 776 kronor.

Angivna belopp gäller för heltidsanställd medarbetare. För deltidsarbetande medarbetare reduceras beloppen med hänsyn till deltidsanställningens omfattning.

8. Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023 års respektive 2024 års lönerevision ska medarbetaren ej omfattas av löneavtalet.

9. Lönerevision Radiohjälpen

Lönerevisionen sker i första hand i dialog mellan chef och medarbetaren. Lönesättningen för en enskild medarbetare ska följa avtalets intentioner och motsvara processen inom Sveriges Television. Om medarbetaren och lönesättande chef inte kan komma överens om lönen i samtalet kan medarbetaren kontakta Unionen-klubben inom SVT som kan begära förhandling. Begäran om förhandling ska i så fall göras senast 14 dagar efter att medarbetaren fått förslag till ny lön.

10. Lönekonsultation

De centrala parterna erbjuder lönekonsultationer för att stödja tillämpningen av löneavtalet och för att lösa eventuella problem. Lönekonsultationen syftar till att underlätta att komma vidare i det lokala arbetet. Lönekonsultation kan aktualiseras i löneprocessens alla skeenden.

11. Lokal och central förhandling

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det. Sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

12. Retroaktivitet

Pensionsmedförande lön ska samtidigt räknas från revisionstidpunkten enligt detta avtal. Retroaktivitet beträffande övertidsersättning, sjuklön och tjänstledighetsavdrag ska omräknas.

13. Giltighetstid

Avtalet mellan Medieföretagen och Unionen gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

an
21

Redaktionella ändringar

Särskilda överenskommelser

Förteckningen över särskilda överenskommelser i avtalets inledning ändras enligt nedan

Enligt särskilda överenskommelser gäller även följande avtal mellan Medieföretagen och Unionen med i varje avtal angiven giltighetstid:

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Avtal om kompletterande pensionsförmåner (ITP)

Avtal om rätt till arbetstagares uppfinningar

Överenskommelse om konkurrensklausul

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Utvecklingsavtalet med överenskommelse om förslagsverksamheten

Avtalet om Trygghetsförsäkring (TFA) mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK om åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

§ 12

Mom 2:4 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Rubriken ändras och punkten ändras i enlighet med överenskommelse av den 30 mars 2023.

an 21

Anmärkning

Texten i Mom 2:4:1 och Mom 2:4:2 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 Mom 2:4:1 och Mom 2:4:2.

Mom 2:4:1

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 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.

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.

Mom 2:4:2

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.

§ 12

Mom 3:4 Medarbetare som fyllt 69 år

Rubriken ändras enligt ovan och bestämmelsen får följande lydelse.

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

§ 13 ÖVERENSKOMMELSE OM AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG OCH OM DELTID I PENSIONERINGSSYFTE

Ny lydelse nedan

Mom 1

Avtal om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag utgör del av detta avtal. Bestämmelserna i denna del finns i bilaga till avtal om allmänna villkor.

Mom 2

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte utgör del av detta avtal. Bestämmelserna i denna del finns i bilaga till avtal om allmänna villkor.

Bilaga D Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Fotnot 3 i rubrik Central förhandling, punkten 1, tas bort:

³ Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.