



Avtalsområde **Almega Tjänsteföretagen tjänstemannaavtalet 259** och **Medieföretagen fd MIA-HTF**

Avtalsnytt special om överenskommelsen om flexpension

Parterna inom tjänstemannaförbunden inom Almega har tillsammans med Unionen och Sveriges ingenjörer den 22 februari 2017 träffat överenskommelse om flexpension i tjänsteföretag och samtidigt kommit överens om en rad andra avtalsändringar. För överenskommelsen i sin helhet på respektive avtalsområde hänvisas till respektive protokoll "Överenskommelse om flexpension i tjänsteföretag 2017-02-22" [på unionen.se](http://unionen.se). Nedan följer en genomgång av överenskommelsens delar samt tidpunkter då avtalsändringarna börjar gälla.

1. Avsättning till flexpension – gäller från och med den 1 november 2017

Konstruktionen bygger på att premien till flexpension från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggs ut med ett års fördröjning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv, det vill säga industrin. Flexpensionen ska byggas ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund med tre års fördröjning, dock totalt max 2%. För 2017 gäller alltså en avsättning på 0,2%.

Premien till flexpension i tjänsteföretag kommer att faktureras månadsvis av Collectum som en kompletterande pensionspremie till ITP-planen (ITP1 eller ITPK). Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP1 respektive ITP2. Premierna kommer att placeras på tjänstemannens pensionskonto i enlighet med de val som tjänstemannen bestämt för övriga premier. För anställda som inte omfattas av ITP1 eller ITPK (t.ex. anställda som har avstått från ITP eller anställda med vissa tiotaggarlösningar) ska en individuell eller lokal överenskommelse träffas om hur avsättningen till flexpension ska göras.

Avstående

Om företaget tillåter är det möjligt att vid ett tillfälle per anställning avstå från flexpension enligt följande:

- Alla befintligt anställda tjänstemän kan avstå från flexpension i tjänsteföretag genom att lämna besked om det under perioden 1 november 2017 till 28 februari 2018
- Nyanställda kan lämna besked om att avstå från flexpension i tjänsteföretag tidigast vid tillträdesdagen och senast två månader därefter

- De som under anställningen fyller 25 år kan lämna besked om att avstå från flexpension i tjänsteföretag under två månader efter 25-års-dagen
- Vid övergång av verksamhet eller då kollektivavtal tecknas kan tjänstemännen lämna besked om att avstå från flexpension i tjänsteföretag senast två månader efter att flexpension i tjänsteföretag börjat gälla.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i tjänsteföretag, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Vid ett eventuellt avstående får man en höjning av den fasta kontanta lönen med motsvarande den aktuella kollektiva avsättningsnivån, för 2017 innebär det alltså 0,2%. Vid framtida avsättningar är inte den som avstått garanterad någon höjning. Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens eget beslut och får inte vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen eller kräva att man avstår för att få anställningen. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

Tjänsteman som har avstått från avsättning till flexpension i tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till flexpension i tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida och på vilket sätt den pensionspremie som erhålls ska avräknas mot tjänstemannens lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

2. Överenskommelse om möjlighet till deltid i pensioneringssyfte – gäller från och med den 1 november 2017

Möjlighet att ansöka om att gå ned i tid vid slutet av arbetslivet har varit en del i alla system för flexpension som införts. I flexpension för tjänsteföretag har parterna kommit överens om att ta in en förstärkt möjlighet om att gå ned i arbetstid från 62 års ålder. Förutsättningen är att det kan ske med skäligen hänsyn till verksamhetens krav och behov. Ansökan ska göras skriftligt och arbetsgivaren ska skyndsamt pröva den.

Om överenskommelse träffas ändras anställningens sysselsättningsgrad permanent. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt anställningsskyddslagen 25 a § gäller dock inte.

Om tjänstemannen tillhör ITP2 ska arbetsgivaren fortsätta att anmäla inkomst till Collectum utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Om rörlig lön förekommer behövs en överenskommelse träffas om hur den ska hanteras. Utgångspunkten är att rörlig lön fortsättningsvis ska anmälas utifrån tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem. Minskningen i tid görs i pensioneringssyfte, skyldigheten att anmäla inkomst enligt tidigare sysselsättningsgrad upphör om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller bedriver verksamhet som kan ge inkomst.

Om överenskommelse inte träffas om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation när det finns en klubb eller förening på företaget om detta samt om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Den fackliga organisationen kan

begära både lokal och central förhandling. Vid en sådan förhandling anses ansökan avse en deltid om 80 % oavsett tidigare sysselsättningsgrad. Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller arbetsgivarens beslut även fortsättningsvis.

Arbetsgivarens beslut att avslå en ansökan kan inte prövas rättsligt om arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning utifrån verksamhetens krav och behov.

3. Gemensamt projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal - gäller från och med den 22 februari 2017

Unionen, Almega, Akademikerförbunden och Ledarna ska i ett gemensamt projekt försöka förstå framtidens utmaningar och utveckla framtidens kollektivavtal så att de bättre motsvarar det som framtidens företag och medarbetare kommer behöva. Arbetet kan omfatta områden som t.ex. anställningsformer, arbetstid, lönebildning och ersättningsformer, pensioner och försäkringar, jämställdhet, former för lokal samverkan, omställning/kompetensutveckling, arbetsmiljö och ohälsa samt aktiviteter för att öka kollektivavtalens täckningsgrad.

En gemensam utgångspunkt för parterna som bl.a. visas genom projektet är att stärka kollektivavtalsmodellen och sträva efter att reglera villkoren på arbetsmarknaden i kollektivavtal framför lag. Vidare är parternas gemensamma utgångspunkt att sträva efter avtalskonstruktioner som underlättar att få så lik reglering som parterna bedömer möjligt inom hela Almega och att sträva efter enhetligt reglering för samtliga tjänstemän på avtalsområdet i fråga.

4. Förändrade regler om beredskap – gäller från och med den 1 november 2017

Med beredskap avses tid då tjänstemannen måste vara anträffbar för att kunna utföra arbete när det behövs. Parterna har tagit fram en ny reglering av beredskap som är anpassad till att arbetet i många fall kan utföras utan att tjänstemannen behöver inställa sig på arbetsplatsen.

Lokala avtal

Beredskap bör i första hand regleras i lokala avtal där till exempel beredskapstjänster och ersättningsformer anpassas efter lokala förutsättningar. Finns det inget lokalt avtal gäller reglerna i det centrala kollektivavtalet.

Avtalet har en tom tabell som kan tjäna som inspiration och utgångspunkt för att teckna lokala avtal då beredskapspass, beredskapsersättning samt ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst definieras:

	Beredskap 1		Beredskap 2	
	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid	Ersättning för beredskap	Ersättning för arbetad tid
Tid 1				
Tid 2				

Lokal överenskommelse förutsätts även vid behov träffas om nattarbete och viloregler i samband med beredskapstjänst då nya beredskapsskrivningen inte påverkar tidigare arbetstidsregler.

Tre olika beredskaper

Om inte annan överenskommelse gäller tre olika beredskapstjänster:

- *Beredskapstjänst A* innebär att tjänstemannen via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete. Beredskapstjänst A kräver inte att tjänstemannen behöver inställa sig på någon angiven plats.
- *Beredskapstjänst B* innebär att tjänstemannen ska inställa sig på arbetsstället eller av arbetsgivaren annan angiven plats för att utföra arbete.
- *Beredskapstjänst C* innebär att tjänstemannen ska inställa sig i hemmet för att utföra arbete.

För de fall arbetsgivaren vill tillämpa beredskapstjänst C, men tjänstemannen inte anser att hemmet är en önskvärd arbetsplats ska inställelse i arbete ske på arbetsstället eller på annan angiven plats. Ersättning utgår dock enligt beredskapstjänst C i alla fall.

Skälig inställelsetid

Arbetsgivaren ta hänsyn till skäliga inställelsetider med beaktande av tjänstemannens typ av beredskap samt andra praktiska och objektiva relevanta förutsättningar. En (1) timme för inställelsetid vid beredskapstjänst B respektive dagtid vid beredskapstjänst C kan tjäna som utgångspunkt. Inställelsetid kan vara både kortare och längre.

Schemaläggning

Beredskap ska schemaläggas så att den inte oskäligt belastar enskild tjänsteman. Schema bör upprättas och kommuniceras i god tid. Ändringar av schemaläggning meddelas senast två veckor i förväg. Tillfälliga avvikelser som inte kunnat förutses vid schemaläggning räknas inte som en schemaändring.

Med oskäligt belastar avses som exempel att beredskap inte ska schemaläggas på för få tjänstemän eller att beredskap schemaläggs i flera beredskapspass under samma dygn utan samband med ordinarie arbetstid. Beredskap både före och efter den ordinarie arbetstiden föranlett av t.ex. tidsskillnad mellan olika länder, är således fullt möjligt.

Beredskapsersättning

Om lokal överenskommelse inte träffats om annat ersätts beredskapstjänst A, B respektive C enligt följande:

Förläggningstidpunkt	Ersättning per timme		
	A	B	C
Måndag kl 00 – Fredag kl 18	<u>Månadslön</u> 1750	<u>Månadslön</u> 1400	<u>Månadslön</u> 1650
Fredag kl 18 - Lördag kl 07, samt från kl 18 dagen före till kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen	<u>Månadslön</u> 1100	<u>Månadslön</u> 900	<u>Månadslön</u> 1050
Lördag kl 07 – Söndag kl 24 samt från kl 07 Trettondagen, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdag, Alla Helgons dag och Nationaldagen till kl 00 första vardagen efter respektive Helg	<u>Månadslön</u> 750	<u>Månadslön</u> 600	<u>Månadslön</u> 700
Från kl 18 på Skärtorsdagen samt från kl 07 på pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton till kl 00 första vardagen efter respektive helg	<u>Månadslön</u> 450	<u>Månadslön</u> 350	<u>Månadslön</u> 400

För deltidsanställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslön.

Minsta tid ersättning betalas med per pass

Ersättning för att tjänstemannen har beredskap betalas per pass för lägst 1 timme avseende beredskapstjänst A, 4 timmar för beredskapstjänst B och 2 timmar för beredskapstjänst C, i förekommande fall minskad med den tid som tjänstemannen har fått ersättning för vid beordrad inställelse i arbete.

Ersättning för arbetad tid under beredskapstjänst

Om lokal överenskommelse inte träffats om annan ersättning vid beordrad inställelse i arbete under beredskap betalas övertidsersättning för faktiskt arbetad tid dock:

1. minst 30 minuter vid utfört arbete enligt beredskapstjänst A,
2. minst för tre timmar vid utfört arbete enligt beredskapstjänst B respektive,
3. minst för två timmar vid utfört arbete enligt beredskapstjänst C.

Tjänsteman som har beredskapstjänst B, men kan utföra arbetet utan att behöva inställa sig på arbetsplatsen, ska ersättas för minst en timme.

När tjänstemannen behöver inställa sig i arbete under sin beredskapstjänst utgår övertidsersättning. Att tjänstemannen avlöst rätten till övertidsersättning innebär inte att tjänstemannen därmed också

är undantagen från reglerna om ersättning för beredskap. Om detta måste i så fall separat enskild överenskommelse också träffas.

Övertidsersättning vid utfört arbete skiljer sig från hur beredskapsersättningen betalas ut. I detta fall ersätts tjänstemannen på det sätt som arbetet faktiskt utfördes. Det innebär exempelvis att om en tjänsteman är schemalagd och har beredskapstjänst B, dvs. beredskap som möjliggör inställelse på arbetsstället, men utför arbetet via ett mobilt verktyg utan inställelse, blir ersättningen som om tjänstemannen utfört arbete enligt beredskapstjänst A. Dock i denna situation ersätts tjänstemannen med en (1) timme och inte 30 minuter.

Varje typ av inställelse räknas som arbete och ersätts enligt reglerna för den typen av beredskap. Det är inget krav på att arbetet behöver utföras i ett visst antal minuter för att generera ersättning. Det innebär exempelvis att åtgärder som tar kortare tid än 30 minuter via ett mobilt verktyg ändå ska ersättas med övertidsersättning med 30 minuter. Skulle tjänstemannen behöva inställa sig flera gånger under en och samma ersättningsperiod så utgår enbart ersättningen för den tiden. Exempel: Har tjänstemannen beredskapstjänst A och inom tiden av 30 minuter (den övertidsersättning som utgår vid inställelse) behöver ta flera samtal utgår enbart 30 minuter. Skulle däremot en ny inställelse i arbete falla in efter att 30 minuter från föregående inställelse har passerat utgår ytterligare 30 minuter övertidsersättning.

Den faktiska tiden som tjänstemannen har utfört arbete ska registreras som övertidsarbete och räknas av från de övertidstimmar avtalet tillåter.

Om tjänstemannen behöver inställa sig under beredskap B ska arbetsgivaren betala ersättning för resekostnader.

Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och en enskild tjänsteman kan komma överens om att reglerna om ersättning enligt ovan inte ska gälla utan att tjänstemannen i stället ska få skälig ersättning på annat sätt. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för beredskapstjänst.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan revideras vid nästa lönerevision.

Den part som vill att en enskild överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader dessförinnan.

Finns lokal klubb/förening är det lämpligt att parterna har diskuterat utformning av enskilda överenskommelser. Det kan även vara lämpligt att diskutera enskilda överenskommelser om beredskap i samband med lönerevisionen.

När en enskild överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommit. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel. Upphörandet av själva överenskommelsen påverkar inte anställningsförhållandet i övrigt och anses inte vara en uppsägning eller omreglering av anställningen.

5. Förändrade regler om anställningsformer – gäller från och med den 1 november 2017

Parterna har träffat överenskommelse om en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillämpliga på avtalsområdet. Det innebär att det inte är möjligt att anställa på annan anställningsform än de som anges i kollektivavtalet. Det är inte heller möjligt att träffa lokala kollektivavtal som öppnar upp för andra anställningsformer.

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov enligt följande:

- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För avtalad visstid - Ett avtal om avtalad visstid ska omfatta en minsta anställningstid om sju dagar om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om kortare anställningstid*. Detta krav på minsta arbetstid gäller inte studerande vid universitet och högskolor. Lokala parter kan också träffa överenskommelse om kortare anställningstid.
- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år).
- För säsongarbete.
- Doktorandtjänst, då arbete med doktorsavhandling sker helt eller delvis vid företag.
- Provanställning

** Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att genom individuell överenskommelse visstidsanställa på kortare tid än sju dagar missbrukas kan organisationen efter lokal och central förhandling återkalla möjligheten att fortsättningsvis träffa sådana överenskommelser. Med missbruk avses att arbetsgivaren återkommande anställer för kort tid trots att verksamhetens behov kunnat tillgodoses genom längre visstidsanställning eller tillsvidareanställning.*

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad.

Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod. Det betyder att det går att ha visstid och vikariat efter varandra, men sammanlagt högst i 36 månader under en femårsperiod.

En tjänsteman kan efter tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning avstå från omvandling genom en skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren. Ett avstående får endast ske på tjänstemannens initiativ och efter det att 36 månadsgränsen är överskriden. Arbetsgivare får inte på något sätt göra påtryckningar för att förmå den anställde att komma överens om detta. Om överenskommelse träffas före det att 36 månadsgränsen är uppnådd, eller om arbetsgivaren villkorar fortsatt anställning med ett avstående, utgör det kollektivavtalsbrott. Medlemmar bör starkt avrådas från att acceptera sådan överenskommelse och förhandling ska skyndsamt begäras.

Om överenskommelse träffas gäller sådan i sex månader. Efter sex månader sammanräknas åter anställningstiden under de senaste 5 åren för att se om tjänstemannen uppfyller kravet på 36 månaders anställning, varpå omvandling tillsvidareanställning i så fall sker. Tjänstemannen kan efter det på nytt avstå från tillsvidareanställning genom en ny överenskommelse.

För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

Som huvudregel gäller att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade vid omvandling om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. Om parterna inte kommer överens om sysselsättningsgraden, och om den i väsentlig mån avviker kort före omvandlingstidpunkten, ska sysselsättningsgraden i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga sysselsättningsgraden under de senaste 12 månaderna.

Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provbehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Har tjänstemannen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det.

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och tjänstemannen före provtidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provtiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provtidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provtidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Prövotid vid vikariat och avtalad visstid

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte kommer överens om annat, bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provtiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Uppsägning av tidsbegränsad anställning

Om arbetsgivare och tjänsteman kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid även efter de sex första månaderna kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid kan gälla först efter att eventuell prøvotid enligt ovan löpt ut.

Övergångsregler

De nya anställningsformerna börjar gälla från och med 1 november 2017. För anställningsavtal träffade före det gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut.

6. Ny förhandlingsordning vid rättstvister – gäller från och med den 1 november 2017

Huvudregeln är att den nya förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda på företag bundna av kollektivavtal, undantag tjänsteman i företagsledande ställning.

Förhandlingsfrist

Om en part vill yrka skadestånd enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal ska parten om inte annan ordning anges i det aktuella kollektivavtalet begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat. Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iakttä förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på frågan enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i denna förhandlingsordning.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen). Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling. Begäran om central förhandling ska vara

skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Reglering gällande den kortare fristen vid ogiltighet träder i kraft 1 april 2018

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Förhandlingsordningen påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas får part föra frågan vidare för rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då central förhandling avslutats.

7. Vägen framåt, Steg för steg, En partsgemensam vägledning för vad som gäller vid arbetsbrist - broschyr trycks inom kort

Parterna har tagit fram en vägledning för att göra det lättare för lokala parter att tillämpa en bra process vid neddragningar i form av arbetsbrist. Möjlighet finns nu också till omställningskonsultation som lokala parter kan begära om förhandlingarna går trögt och man inte kommer överens.

Vägledningen hämtar sitt innehåll i nuvarande lagar och avtal t ex Medbestämmandelagen, Arbetsmiljölagen, Lagen om anställningsskydd och gällande kollektivavtal. Vägledningen innebär alltså inga materiella skillnader eller förändringar i förhållande till nuvarande regler/tillämpning.

Vägledningen går steg för steg igenom vad lokala parter behöver göra för att träffa överenskommelse om en avtalsturlista. En avtalsturlista innebär att företaget och de lokala fackliga organisationerna utifrån verksamhetens fortsatta behov kommer överens om vilken eller vilka tjänstemän som fortsatt ska vara kvar i företaget.

Omställningskonsultation

Om det visar sig vara svårt att kunna enas om processen kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget. Detta innebär att centrala parter på plats gemensamt ger råd till lokala parter i hur de ska hantera processen i enlighet med omställningsavtalets intentioner.