

”Nya LAS” – Nytt huvudavtal

- Nya regler om turordning och ”hyvling”

Webbinarieserie

1. Nya regler om turordning och "hyvling"
2. Saklig grund blir sakliga skäl - 28 september
3. Nya regler om bemanning/inhyrning - 6 oktober
4. Ledighet med det nya studiestödet - 13 oktober
5. Tidsbegränsade anställningar på IKEM:s kollektivavtal, 19 oktober



Turordning: Vad är nytt?

- Nytt huvudavtal – Nya undantagsreglerna regleras i huvudavtal
- Avtalsturlista blir huvudregel
- Huvudavtalets undantagsregler blir fler än i ”nya LAS” (22 § LAS)

Noterbart: i övrigt är samma regler som tidigare gällande vid en driftinskränkning

Turordning, undantagsregler – vad är nytt?

LAS

- Alla arbetsgivare får undanta 3 arbetstagare oavsett företagets storlek
 - Kan normalt inte prövas rättsligt om ej föreningsrättskränkande eller diskriminerande
- Missbruksregel – max en gång var 3:e månad

OBS: omfattar ej IKEM:s medlemsföretag

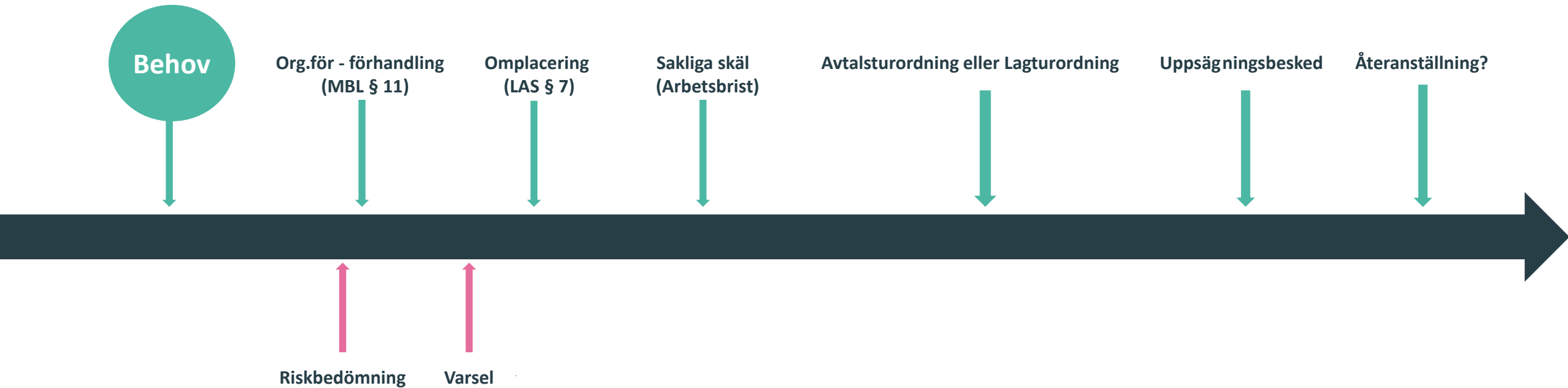
Huvudavtal

1. Avtalsturlista
2. Undantag från turordningen:
 - Alla företag får undanta 3 anställda per avtalsområde och driftsenhet (3+3)
 - Eller vid en driftsenhet: 4 totalt (som alternativ till 3+3)
 - Om sammanslagning av driftsenheter: +1/driftsenhet
 - Alternativt 15 % av de som får sluta sin anställning per avtalsområde och driftsenhet - *max 10 % av de anställda per driftsenhet/avtalsområde*
 - Missbruksregel – max en gång var 3:e månad på berörd driftsenhet och avtalsområde

Övergångsregler

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt MBL i frågan

Driftinskränkning – processen vid arbetsbrist




Organisationsförändring – förhandling MBL 11 §

- Arbetsgivare är skyldig att förhandla före beslut om viktigare förändring
- Driftinskränkning – viktigare förändring
- Förhandlingsskyldighet gentemot kollektivavtalsbärande fackförbund
- Förhandling om den nya organisationen – inte vem som ska sägas upp

Organisationsförändring – förhandling MBL 11 §

- I förhandling – förslag på ny organisation och motivera anledningen till förslaget
- Vid oenighet – facket kan påkalla central förhandling
- Arbetsgivaren kan besluta om driftinskränkning



**Beslut
får inte fattas
förrän förhandlingen
är avslutad!**

Omplaceringsskyldighet 7 § LAS

- Utredning för uppsägningshotad arbetstagare
- Endast lediga befattningar – i första hand likvärdig
- Inom företaget (org.nr)
- Tillräckliga kvalifikationer
- Skälig omplacering – konsekvens om AT tackar nej?

**INGEN
TURORDNING**

Omplaceringserbjudande

- Ska lämnas personligen
- Skriftligt att rekommendera - Arbetsgivaren har bevisbördan att påvisa att erbjudandet har lämnats
- Tydligt och preciserat
- Framgå att uppsägning är alternativet om arbetstagaren tackar nej

Finns blankett på ikem.se

Arbetsbrist – sakliga skäl

Arbetsbrist:

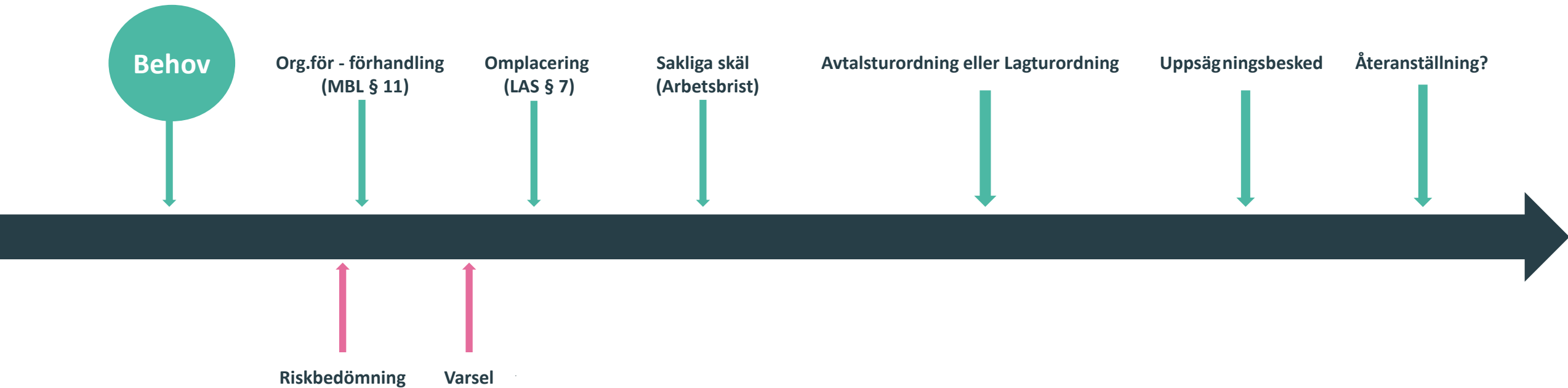
- Andra skäl än personliga skäl
- Arbetsbrist = sakliga skäl för uppsägning

Turordningsförfarande:

Avtalsturordning? (huvudregel)

Lagturordning?

Driftinskränkning – processen vid arbetsbrist



Avtalsturordning - huvudregel

- Avtal om annan turordning än den som skulle gälla enligt LAS
- Lokala parter har ett gemensamt ansvar att arbetsstyrkan efter organisationsförändring gör det möjligt att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft
- Facket ska därmed värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende
- Fokus bemanning av organisation – inte vilka som ska sägas upp
- Ett sådant avtal binder även dom som inte är medlemmar i facket

Lagturordning

Turordningskrets

- Turordningslista upprättas - driftsenhet och kollektivavtalsområde
- Anställningstid och ålder

Turordningsförfarande

- **Undantag från turordning – enligt huvudavtal**
- Omplacering inom listan – längre anställningstid ska prövas mot kortare anställningstid
- Tillräckliga kvalifikationer

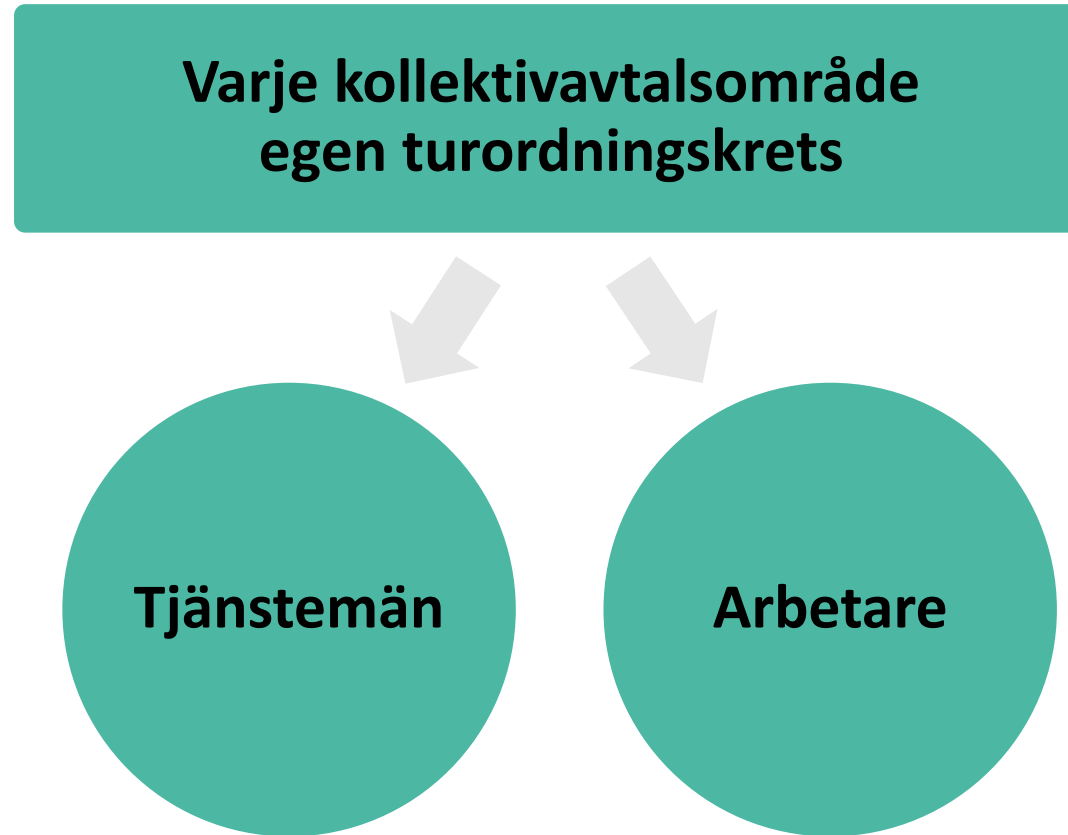
Turordningskrets

- Arbetstagarens tillhörande driftsenhet och kollektivavtalsområde – i vilket turordningslistan upprättas inom

Driftsenhet

- Fabriksområde, byggnad, inhägnat område eller motsvarande
- Varje driftsenhet utgör egen turordningskrets
- Facken kan begära gemensam turordning för flera driftsenheter på samma ort

Turordningskrets – kollektivavtalsområde



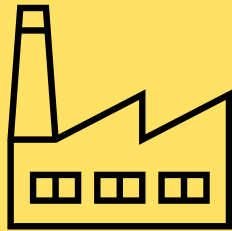
Hur angrips
turordningslistan?

Röd = uppsägningshotade AT

| Tjänstemän | Namn | Anställningstid | Tjänst |
|------------|---------|-----------------|----------------------|
| 1 | Adam | 15 år | Produktionschef |
| 2 | Magnus | 12 år | HR-specialist |
| 3 | Cecilia | 11 år | Laboratorieingenjör |
| 4 | Dana | 10 år | Inköp |
| 5 | Erik | 9 år | Ekonomichef |
| 6 | Patrik | 8 år | Laboratorieingenjör |
| 7 | Göte | 7,5 år | Försäljningschef |
| 8 | Hilda | 7 år | Utvecklare (FOU) |
| 9 | Peter | 6,5 år | Ekonomiassistent |
| 10 | Jonna | 6 år | Säljare |
| 11 | Kalle | 5,5 år | HR-specialist |
| 12 | Nelson | 5 år | Gruppchef produktion |
| 13 | Niklas | 4 år | Säljare |
| 14 | Mia | 3 år | Utvecklare (FOU) |
| 15 | Olga | 2,5 år | Gruppchef produktion |
| 16 | Faridha | 2 år | Laboratorieingenjör |

Turordning - huvudavtalet

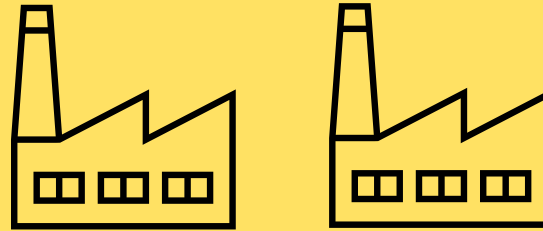
En driftsenhet



3 A och 3 T
Eller
4 A / T

A = arbetare
T = tjänsteman

Två driftsenheter

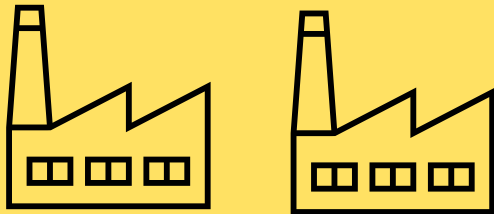


3 A och 3 T

3 A och 3 T

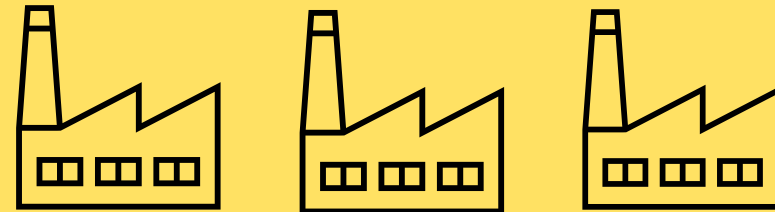
Turordning- huvudavtalet

Sammanläggning
- två driftsenheter



$$\begin{array}{r} 3 \text{ A och } 3 \text{ T} \\ + \text{ 1 A och 1 T} \\ \hline = \text{ 4 A och 4 T} \end{array}$$

Sammanläggning
- tre driftsenheter



$$\begin{array}{r} 3 \text{ A och } 3 \text{ T} \\ + \text{ 1 A och 1 T} \\ + \text{ 1 A och 1 T} \\ \hline = \text{ 5 A och 5 T} \end{array}$$

Alternativregel – vid stora driftinskränkningar

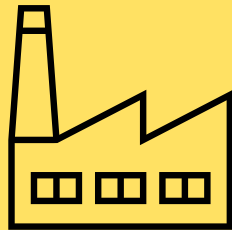
Alternativregel

15 % av de som får sluta sin anställning
per avtalsområde och driftsenhet

Exempel

40 A + 40 T

15 % = 6 A och 6 T



6 A och 6 T

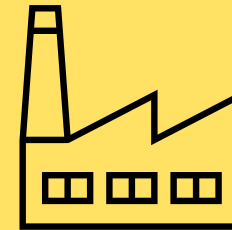
Upp till ett tak

*max 10 % av de anställda per
driftsenhet/avtalsområde*

Exempel

100 A + 100 T

10 % = 10 A och 10 T



10 A och 10 T

Alternativregel – exempel 2

Alternativregel

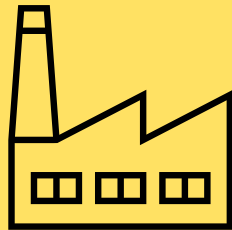
15 % av de som får sluta sin anställning per avtalsområde och driftsenhet

Exempel

40 A + 40 T

15 % = 6 A och 6 T

Tak = 5 A och 5 T



5 A och 5 T

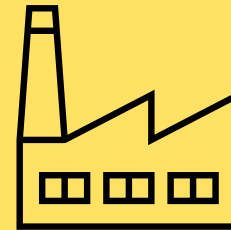
Upp till ett tak

max 10 % av de anställda per driftsenhet/avtalsområde

Exempel

50 A + 50 T

10 % = 5 A och 5 T



5 A och 5 T

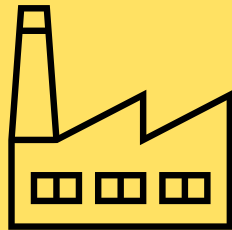
Alternativregel – exempel 3

Alternativregel för ena avtalsområdet

15 % av de som får sluta sin anställning per avtalsområde och driftsenhet

Exempel

10 A + 70 T
15 % = 11 T



3 A och 11 T

- Gräns: 24 personer
- Färre än 24 som slutar blir alternativregeln ej tillämplig

Sammanfattat - turordning

Huvudregel: Avtalsturlista

Lagturordning – undantag enl huvudavtal

1. Tre arbetare + tre tjänstemän per driftsenhet – när ni vill göra undantag för båda kategorierna
2. Endast en driftsenhet: Fyra arbetare eller tjänstemän, när ni endast vill göra undantag för ena kategorin
3. Om facket begär sammanläggning av driftsenhet: ett ytterligare undantag per kategori och driftsenhet
4. Alternativregeln 15% - När 24 st eller fler ska sluta inom en kategori (tak om 10%)

Förutsättning:

- AG avser tillämpa 3+3 undantag
- 3 uppsägningshotade tjänstemän

Röd = uppsägningshotade AT

Gul = AG undantar

| Tjänstemän | Namn | Anställningstid | Tjänst |
|------------|---------|-----------------|----------------------|
| 1 | Adam | 15 år | Produktionschef |
| 2 | Magnus | 12 år | HR-specialist |
| 3 | Cecilia | 11 år | Laboratorieingenjör |
| 4 | Dana | 10 år | Inköp |
| 5 | Erik | 9 år | Ekonomichef |
| 6 | Patrik | 8 år | Laboratorieingenjör |
| 7 | Göte | 7,5 år | Försäljningschef |
| 8 | Hilda | 7 år | Utvecklare (FOU) |
| 9 | Peter | 6,5 år | Ekonomiassistent |
| 10 | Jonna | 6 år | Säljare |
| 11 | Kalle | 5,5 år | HR-specialist |
| 12 | Nelson | 5 år | Gruppchef produktion |
| 13 | Niklas | 4 år | Säljare |
| 14 | Mia | 3 år | Utvecklare (FOU) |
| 15 | Olga | 2,5 år | Gruppchef produktion |
| 16 | Faridha | 2 år | Laboratorieingenjör |

Tillräckliga kvalifikationer

- Allmänna kvalifikationer som normalt krävs för tjänsten
- Ej mest lämpade personen
- AG får godta viss upplärningstid
- Om AT avböjer erbjudande?

Hur angrips turordningslistan?

Röd = uppsägningshotade AT

Undantagna

- Kalle - HR-specialist
- Mia - Utvecklare (FOU)
- Faridha - Laboratorieingenjör

| Tjänstemän | Namn | Anställningstid | Tjänst |
|------------|---------|-----------------|----------------------|
| 1 | Adam | 15 år | Produktionschef |
| 2 | Magnus | 12 år | HR-specialist |
| 3 | Cecilia | 11 år | Laboratorieingenjör |
| 4 | Dana | 10 år | Inköp |
| 5 | Erik | 9 år | Ekonomichef |
| 6 | Patrik | 8 år | Laboratorieingenjör |
| 7 | Göte | 7,5 år | Försäljningschef |
| 8 | Hilda | 7 år | Utvecklare (FOU) |
| 9 | Peter | 6,5 år | Ekonomiassistent |
| 10 | Jonna | 6 år | Säljare |
| 12 | Nelson | 5 år | Gruppchef produktion |
| 13 | Niklas | 4 år | Säljare |
| 15 | Olga | 2,5 år | Gruppchef produktion |

Exempel arbetsbrist - alternativregeln

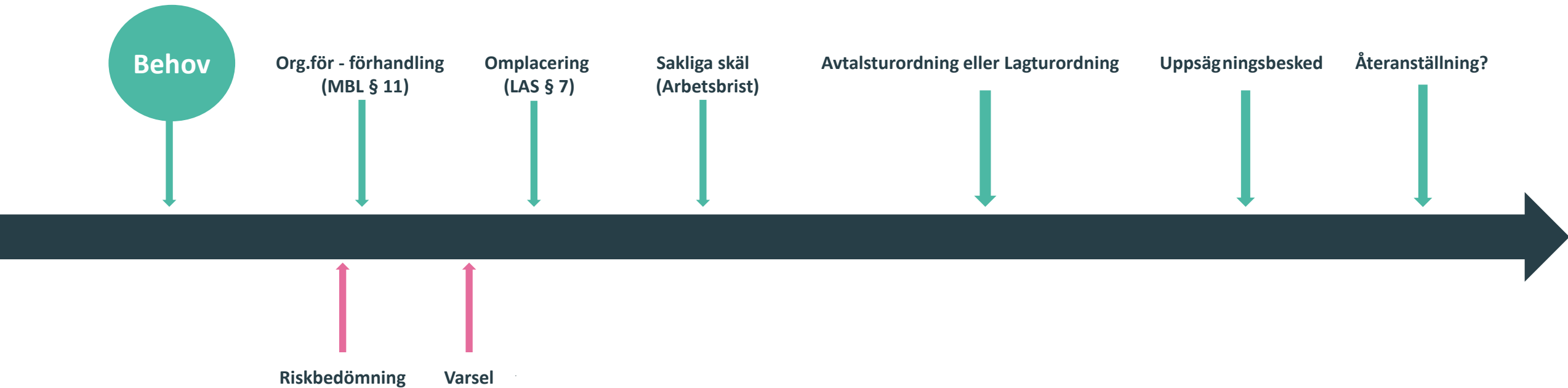
Förutsättning:

- 200 tjänstemän på en driftsenhet
- 100 tjänstemän får sluta pga av arbetsbrist

15% får undantas = 15 tjänstemän av särskild betydelse. Jämför med tak ($10\% \times 200 = 20$)

- Turordningslista upprättas - 200 tjm varav 100 är uppsägningshotade
- Individuell ÖK med 50 tjm pga arbetsbristen
- 150 tjm i turordningslistan varav 50 är uppsägningshotade
- Undantag om 15 tjm av särskild betydelse
- 135 st i turordningslistan
- Sedvanlig lagturordning

Driftinskränkning – processen vid arbetsbrist





”Hyvling”

”Hyvling” – vad är det för nåt?

- AG genomför omorganisation på en driftsenhet som enbart innebär en sänkning av sysselsättningsgrad för en eller flera arbetstagare

Ex: från 100% -> 80%

Tidigare:

- AG bestämde med stöd av arbetsledningsrätten vilka som omplaceras till ny lägre tjänstgöringsgrad, oaktat anställningstid.
- Ny lägre tjänstgöringsgrad inföll direkt

”Hyvling” – förändringar turordning

- Erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad ska ske i turordning på aktuell driftsenhet, gentemot anställda som har lika arbetsuppgifter.
 - a) Flera tjänster med lika lägre sysselsättningsgrad – den med kortast anställningstid ska erbjudas först
 - b) Flera tjänster med olika lägre sysselsättningsgrad – tjänster med lägre sysselsättningsgrad ska erbjudas först till den med kortast anställningstid

”Hyvling” - omställningstid

- Omställningstid till nya tjänstgöringsgraden motsvarande uppsägningstid
- Dock längst 3 månader
- Samma sysselsättningsgrad och arbetsvillkor som innan omplacering under omställningsperiod
- Tackar arbetstagaren nej föreligger sakliga skäl för uppsägning pga arbetsbrist



Frågor?



Tack!