

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum	Oktober 2022 – juni 2023
Ärende	Avstämning 2022 och förändringar av avtalets allmänna villkor inom bransch Företagshälsovård (D)
Parter	Vårdföretagarna Akademikerförbunden
Närvarande för arbetsgivarparten	Per Östlund Gabriella Nordgren Christine Sorselius
För arbetstagarparten	Åsa Forsberg Mea Strömberg Elba Abreu Jonathan Löfström
Plats	Almegas förhandlingslokaler i Stockholm

-
- § 1 **Överenskommelse**
Parterna har genomfört avstämning 2022.
- § 2 Parterna har fört en dialog om avtalets konstruktion, löneavtalets tillämpning utifrån bl.a frågor rörande GDPR och lönestatistik. Vidare har såväl externa som interna experter bjudits in för att dels dela med sig av erfarenheter, dels se över möjligheten till utveckling.
- § 3 Parterna har enats om att fortsätta ett partsgemensamt arbete rörande löneavtalet och formerna för avtalsvård av tillsvidareavtalet under hösten 2023.
- § 4 Parterna har enats om en redaktionell ändring av avtalets allmänna villkor enligt bilaga 1.
- § 5 Parterna är överens om att överenskommelse om avsättning till Flexpension i tjänsteföretag och överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte utgör del av det mellan parterna gällande allmänna villkorsavtalet.
- § 6 Med anledning av Huvudavtalet har parterna konstaterat ett behov av att mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor anpassas.

MS
ON
B
CA
CSO

Parterna är överens om att anpassningen i allmänna anställningsvillkor ska följa den övergripande anpassningen till Huvudavtalet som tecknats mellan förbund inom Almega. Parterna är vidare överens om att anpassningen görs under hösten 2023 med utgångspunkt i textförslaget som anges i bilaga 2.

§ 7 Parterna har enats om att gemensamt se över branschens tillämpning av semesterledighet samt förutsättningar och konsekvenser av ett eventuellt införande av en s k semestertrappa.

§ 8 **Giltighetstid**
Parterna är överens om att avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet kan sägas upp av part senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år.

Stockholm den 29 juni 2023


Vid protokollet


Christine Sorselius

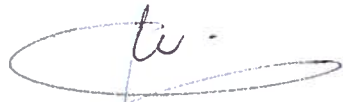
Justeras


Gabriella Nordgren


Per Östlund


Mea Strömberg
AKADEMIKEN FÖRBUNDET

Elba Abreu


Akademiker förbundet
genom Fysioterapeuterna

Redaktionell ändring av Allmänna anställningsvillkor bransch Företagshälsovård

§ 14 Anställningens upphörande

Mom 3.5 Medarbetare som fyllt 68 år 69 år (efter 1 januari 2023 69 år)

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 68 69 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 69 år (69 år från 1 januari 2023) 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 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

MS
CSO
EA

Bilaga 2

- § 1. Med anledning av Huvudavtalet har parterna konstaterat ett behov av att mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor anpassas. Överenskommelse träffas om ändringar i mellanvarande kollektivavtal enligt följande.
- § 2. Befintlig text i avtalen om allmänna anställningsvillkor från tidigare överenskommelse om Omställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv (SAF) och PTK 1994, underbilaga 1 (Bilaga 3) utgår.
- § 3. Text från kapitel 3 §§ 8 och 9 inklusive anmärkningar i Huvudavtalet samt anmärkning enligt § 4 nedan förs in i allmänna anställningsvillkor på mellanvarande kollektivavtalsområden enligt (Bilaga 4). Regleringen i allmänna anställningsvillkor ska följa Huvudavtalets reglering. Det innebär att om Huvudavtalet upphör att gälla, upphör även likalydande reglering i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor. Om texten i Huvudavtalet ändras ska likalydande ändring göras i kollektivavtal om allmänna villkor.
- § 4. Texten i bilaga 4, förs in i § 14 mom 4 i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor.

Under rubriken är en anmärkning införd, varvid § 8 x och § 9 y ersätts med numrering enligt kollektivavtals avtalsstruktur. Anmärkningen har följande lydelse:

”Texten i § x och § y härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande regler i § x och § y.”

- § 5. Hänvisningar till ”Omställningsavtalet” i kollektivavtalen ersätts av hänvisningar till Huvudavtalet när det är Huvudavtalet och inte Omställningsavtalet som åsyftas.
- § 6. Parterna är överens om att brott mot dessa bestämmelser i allmänna villkor inte kan föranleda skadeståndsanspråk.

MS
B
A
CSO

Bilaga 3

Mom 4 Turordning vid driftinskränkning och återanställning

Om det blir aktuellt med personalinskränkning, ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska då göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och om de avsteg från lagen som krävs.

De lokala parterna kan också komma överens om turordning vid återanställning genom avvikelser från bestämmelserna i 25–27 § lagen om anställningsskydd. Därvid ska de ovan angivna kriterierna gälla.

De lokala parterna är skyldiga att på begäran föra förhandlingar om turordning liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser. Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Enas inte de lokala parterna, får förbundsparterna, om endera parten begär det, träffa överenskommelse enligt de riktlinjer som anges ovan.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågor som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Upplysning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

MS

EA
B
Cdo

Bilaga 4

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 14 Mom 4.1 och 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 § 14 Mom 4.1 och 4.2

Mom 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

MS
CA B
Cso

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 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.

MS
CA
B
CS

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.

ns
CA
K
Cso