

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2010-10-01 t.o.m. 2012-05-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Kommunikation och Fackförbundet ST (ST)
Datum	2010-09-03, 2010-09-08, 2010-09-20, 2010-09-21, 2010-09-27, 2010-09-28, 2010-09-30, 2010-10-06, 2010-10-11, 2010-10-12, 2010-10-26, 2010-11-04, 2010-11-11, 2010-11-12, 2010-11-16, 2010-11-17, 2010-11-18, 2010-11-23.
Plats	Almegas lokaler i Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Kommunikation Anders Hjertman, ordförande, Almega Johan Andersson, Almega Madeleine Edberg, Almega Lo Hjorth Malin Nilsson Ingalill Wiklander-Grahn Pia Ekedahl Mattias Holmberg Lars Friberg Peter Weinhandl Fredrik Bister Patrik Östberg ST Marie-Therese Gyllhede Maria Olwaeus Christer Petersson Kjell-Åke Öström Bo Fröström Deborah Pettersson Mikael Andersson Ann-Katrin Broman Michael Sjönäs Robert Olsson Ann-Marie Bredberg Bo Hansson
Justerare	Anders Hjertman och Marie-Therese Gyllhede.

§ 1 Kollektivavtal för perioden 2010-10-01 – 2012-05-31

Parterna träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2010-10-01 t.o.m. 2012-05-31. Lönefrågorna regleras i bilaga 1. Parternas gemensamma synsätt på kompetensutveckling framgår av bilaga 3.

Anmärkning:

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet.

§ 2 Allmänna anställningsvillkor

Avtalet om allmänna anställningsvillkor ändras i enlighet med bilaga 2.

Med anledning av att parterna har träffat överenskommelse om att § 1 får ny lydelse är parterna överens om att förändringen inte innebär att visstids- och deltidsanställningar inte kan förekomma.

§ 3 Arbetsgrupp

I förhandlingarna har parterna diskuterat s.k. ”dold” övertid i Posten. De centrala parterna har enats om att lokala parter ska undersöka om det förekommer s.k. ”dold” övertid och i förekommande fall diskutera hur frågan ska hanteras.

§ 4 Arbetsgrupp

ST har i förhandlingarna tagit upp frågan om brandpersonalens olika roller och tjänstbarhet efter genomförda hälso- och fysiologiska tester. Parterna har enats om att de centrala parterna tillsätter en arbetsgrupp där berörda parter ska göra en undersökning av förekommande förhållanden och diskutera hur dessa kan hanteras och lösas.

§ 5 Arbetstid

Parterna noterar att ändring av ordinarie arbetstid och jourtids förläggning, i enlighet med § 6 mom 1 i avtalet för bransch Kommunikation, kan ske senare än fjorton dagar i förväg om verksamhetens art ger anledning till det. I det sammanhanget noteras att all verksamhet som bedrivs inom avtalsområdet inte per definition är sådan att undantaget kan tillämpas utan det måste prövas huruvida verksamheten är sådan att undantaget är tillämpligt.

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandling oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren, efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 ”Om skiljenämnd avseende inhyrning”.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från ST och två ledamöter från Almega. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § LAS ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

§ 7

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklaras härefter avslutade.

Vid protokollet

Madeleine Edberg

Justeras

Anders Hjertman

Marie-Therese Gyllhede