

A photograph of a snowy winter landscape. In the foreground, a path or road is covered in snow, leading towards a building partially visible on the right. The background is filled with snow-covered evergreen trees under a pale, overcast sky. The overall scene is serene and wintry.

***Välkommen till  
Transportföretagens  
informationsträff***



# Program

- 10.00 – 11.00      *Avtal 20*
- 11.00 – 11.10      *Paus*
- 11.10 - 11.45      *Aktuella rättsfall*
- 11.45 - 12.45      *Lunch*
- 12.45 - 13.40      *Arbetsbrist*
- 13.40 – 13.50      *Paus*
- 13.50 - 14.20      *Försäkringar vid arbetsbrist - Finfa*
- 14.20 – 14.45      *Fika*
- 14.45 – 15.30      *Interaktivt case – alkohol och droger på arbetsplatsen*
- 15.30 – 15.45      *Övriga frågor*



A yellow truck is crossing a red suspension bridge over a blue lake. The background features a forest with trees in autumn colors (yellow and orange) and a blue sky. The bridge has two large concrete pillars. The text "Avtalsrörelsen 2020" is overlaid in white, italicized font.

# *Avtalsrörelsen 2020*





# ***Gemensamma mål - Avtal 20***



# Inledning

## **En lönenormering är en självklar utgångspunkt i AVTAL 20**

- *De normerande avtalen ska ingås av internationellt konkurrensutsatt verksamhet.*
- *Avtalen inom industrin har bäst förutsättningar att göra det.*





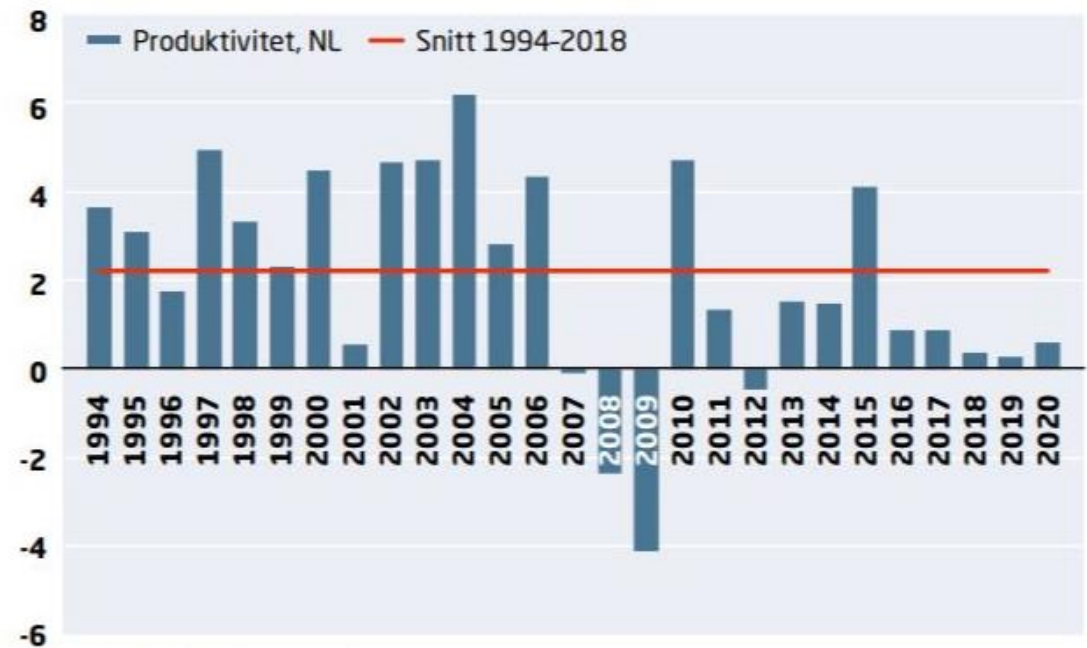
# Löneavtal som bidrar till en förstärkt internationell konkurrenskraft

**I Avtal 20 ska löneökningstakten växlas ner från den nuvarande om 2,17 procent i årstakt.**

Produktivitetstillväxten har växlat ned globalt. En lönebildning som utvecklas i takt med produktiviteten ökar konkurrenskraften.

- Sveriges nominella arbetskostnadsökning – högre än i omvärlden sedan 2002
- Produktiviteten fortsatt låg
- Valutakursen oförutsägbar

DIAGRAM 30: Produktivitet i näringslivet  
Årlig procentuell tillväxt, kalender korrigerad



Källor: SCB och Svenskt näringsliv.

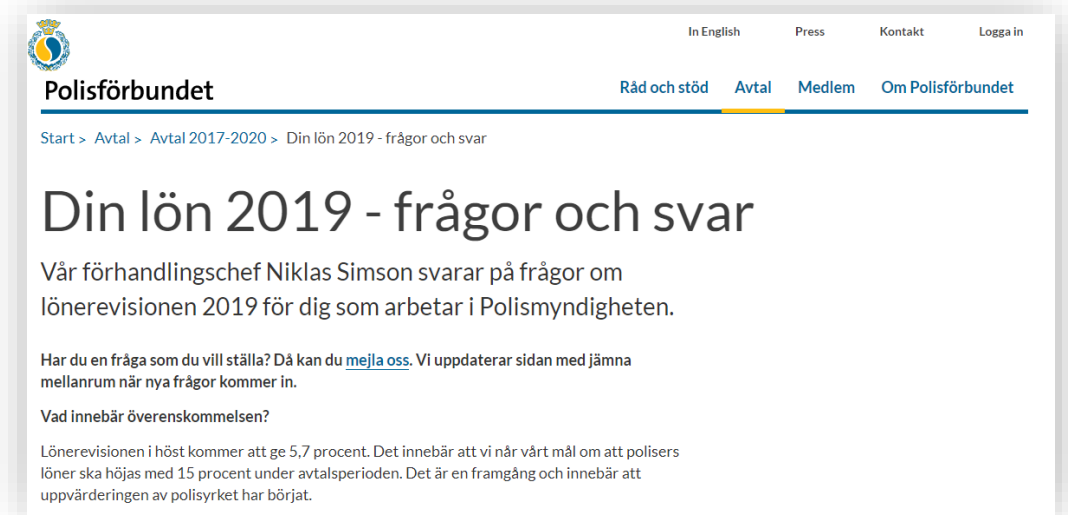
# Alla kostnadshöjande avtalsförändringar som sker på förbundsavtalsnivå ska innebära att avtalsvärdet hålls inom kostnadsramen

**2. I Avtal 20 ska kostnadshöjande avtalsförändringar på förbundsavtalsnivå hållas inom ramen. Lokala avtal under fredsplikt – inte en fråga för avtalsrörelsen.**

*Kostnadshöjande förändringar som inte finns i de normerande avtalen*

- *Allmänna villkor*
- *Högre lönehöjningar till särskilda grupper*

*Extra satsningar i centrala avtal på särskilda grupper skadar lönebildningen och sysselsättningen. Det leder lätt till kompensationskrav från andra grupper, vilket hotar normeringen.*



The screenshot shows the website for Polisförbundet. At the top, there are links for 'In English', 'Press', 'Kontakt', and 'Logga in'. Below these are navigation links: 'Råd och stöd', 'Avtal', 'Medlem', and 'Om Polisförbundet'. The main content area is titled 'Din lön 2019 - frågor och svar'. Below the title, it says 'Vår förhandlingschef Niklas Simson svarar på frågor om lönerrevisionen 2019 för dig som arbetar i Polismyndigheten.' There is a section for asking questions: 'Har du en fråga som du vill ställa? Då kan du [mejla oss](#). Vi uppdaterar sidan med jämna mellanrum när nya frågor kommer in.' Another section asks 'Vad innebär överenskommelsen?' and provides information about the 2019 wage revision: 'Lönerrevisionen i höst kommer att ge 5,7 procent. Det innebär att vi når vårt mål om att polisers löner ska höjas med 15 procent under avtalsperioden. Det är en framgång och innebär att uppvärderingen av polisyrket har börjat.'



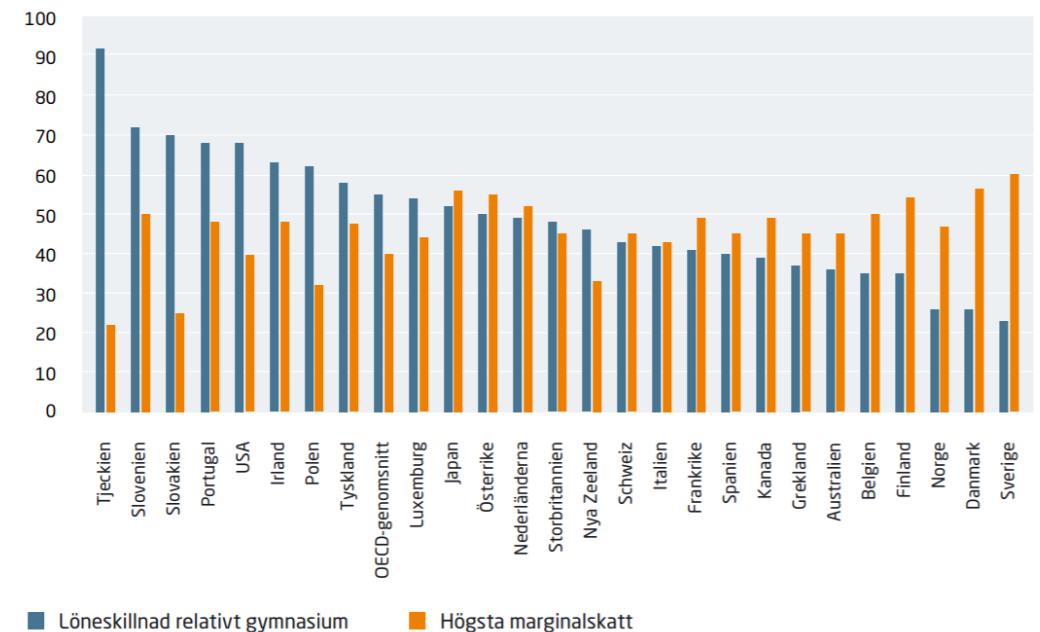
# Ingångslöner som möjliggör att arbetsmarknaden breddas och att fler får jobb

**3. I Avtal 20 ska eftersträvas att ingångslönerna sänks på områden där fler jobb åt kortutbildade kan skapas och i övrigt inte höjas mer än utgående löner i procent.**

Höga ingångslöner sätter höga trösklar till arbetsmarknaden - för människor med kort utbildning till oöverstiglighet. Erfarenhet i yrke ska betala sig. Det gör det inte när lönerna är sammanpressade.

- Ingångslöner som möjliggör att arbetsmarknaden breddas och att fler får jobb
- Högsta ingångslönerna i Europa
- Leder till att jobb med låga förkunskaper försvinner
- Individer med kort utbildning har svårt att få jobb
- Sammanpressad lönespridning – erfarenhet i yrket lönar sig inte

Figur 8. Utbildningspremie och marginalskatt i OECD-länder (2016)



Källa: OECD 2016a, KPMG 2017<sup>51</sup>

# Ökade möjligheter för företags- och medarbetarnära lönebildning

**4. Varje avtalsområde bör i Avtal 20 sträva mot att utveckla de centrala löneavtalen mot ökad möjlighet till företags- och medarbetarnära lönebildning.**

*Kollektivavtalen ser olika ut och målet kan uppnås på olika sätt - t ex genom sänkning av individgarantier eller stupstockar, att lokalt kunna flytta tidpunkter för lönehöjning eller genom att införa sifferlösa avtal.*

- *Mest sammanpressade lönestrukturen i OECD*
- *8 av 10 medarbetare anser att det är den egna prestationen, arbetsresultatet eller kompetensen som sak ligga till grund för lönesättningen*
- *Varje kollektivavtal måste utgå från sin egen nivå – från tariffer till sifferlösa avtal*



# Avtal som tillgodoser företagens variation i behov av medarbetare

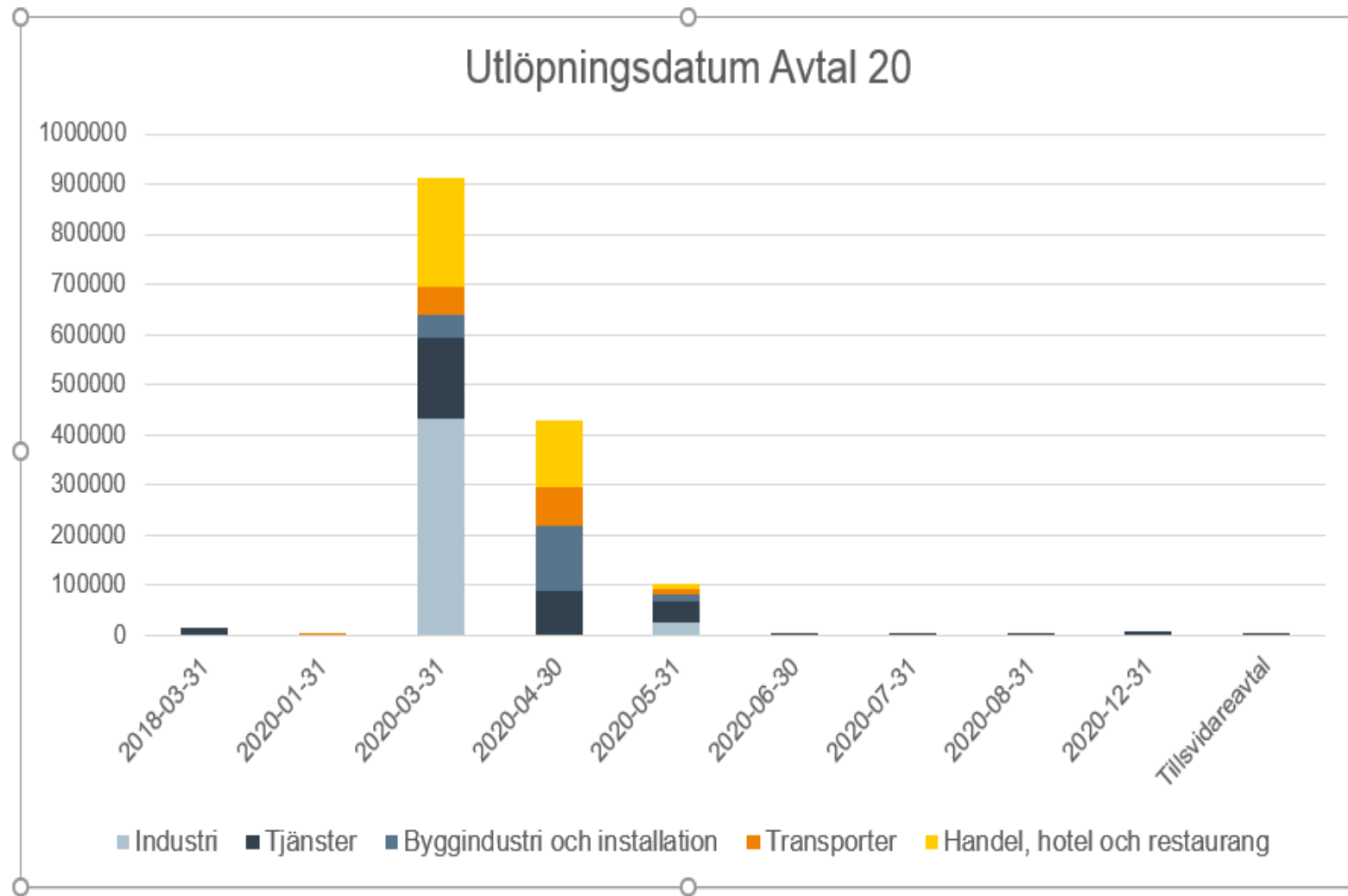
**5. Varje avtalsområde bör i Avtal 20 utveckla de centrala avtalen mot ökad möjlighet till varierad arbetstidsförläggning och ökat utrymme för övertid, visstidsanställningar samt inhyrning.**

Förbättrad anpassningsförmåga gynnar produktivitet och konkurrenskraft. Behovet är gemensamt för alla medlemmar i Svenskt Näringsliv.

- *Behoven av arbetskraft varierar ständigt*
- *Olika skäl i olika branscher/företag, till exempel:*
  - Ökade eller förändrade kundkrav och efterfrågan
  - Just-in-time produktion
  - Korttidsfrånvaro



# Utlöpningsdatum AVTAL 20





# Omvärlden inför AVTAL 20

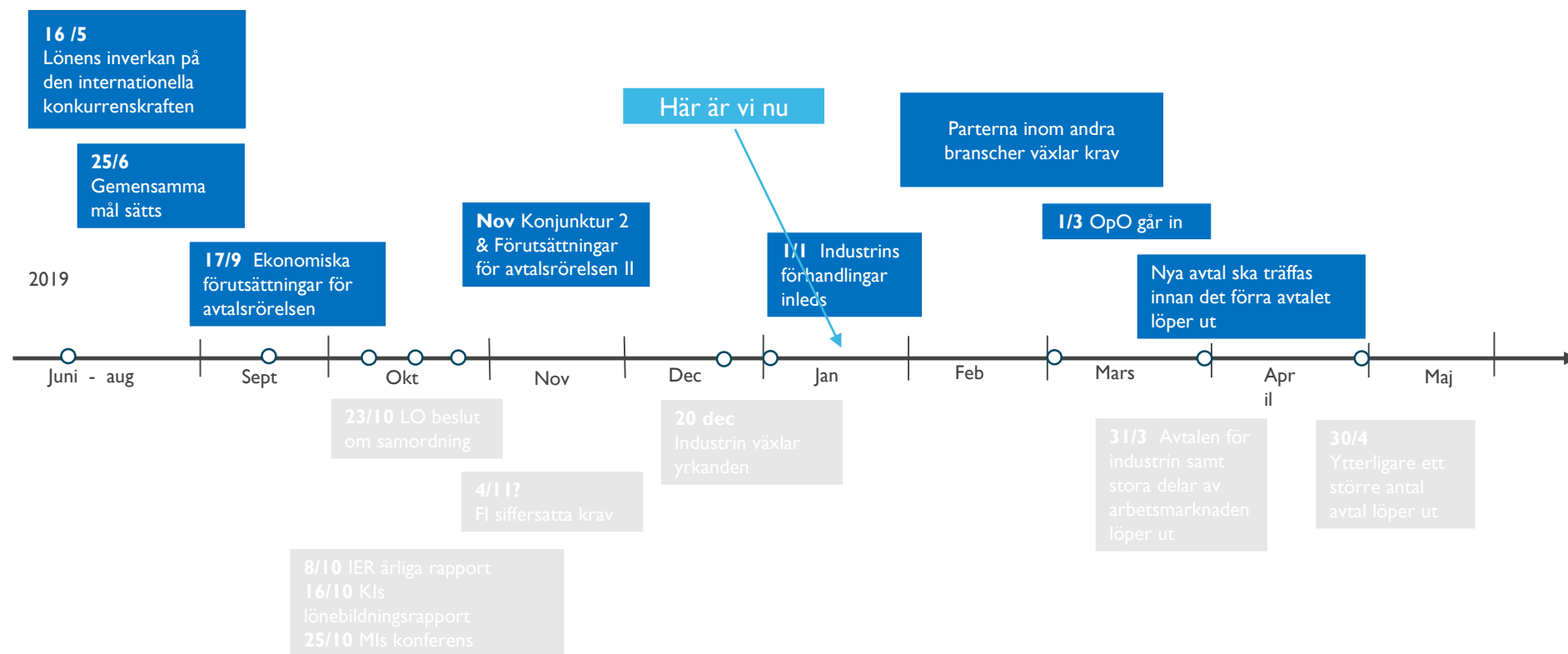
- *Osäker tid – BRExit, handelshinder, världshandeln*
- *Sverige och många svenska företag har gått bra sett ur internationellt perspektiv*
- *Sveriges nominella arbetskostnadsökning – högre än i omvärlden sedan 2002*
- *Produktiviteten fortsatt låg*
- *Valutakursen*
- *Prispress för företagen*
- *Matchningsproblem på arbetsmarknaden – hög kompetensbrist **och** hög arbetslöshet*
- *Fackliga organisationerna – kortsiktigt perspektiv och ansvar enbart för egna medlemsgrupper*
- *Politiken klarar inte att hantera stora samhällsutmaningar på arbetsmarknadens område*

# Företagens konkurrenskraft i fokus

- *Den internationella konkurrensen påverkar allt fler branscher – och strukturomvandlingen sker snabbt*
- *Svenska arbetskraftskostnader är internationellt sett höga – och har under senare år ökat snabbare än omvärlden*
- *Sammanpressade löner försämrar vår konkurrenskraft – i takt med utvecklingen av globala värdekedjor blir lönespridningen viktigare*
- *Högre produktivitet är det som möjliggör högre löner – men Sveriges produktivitetsutveckling har tappat fart*
- *Det råder stor osäkerhet om den ekonomiska konjunkturen*



# Process AVTAL 20



# Fackliga lönekrav högre än 3,0 procent

- *Begränsad samordning – 12 av 14 fackförbund*
  - *Kommunal och Pappers hoppar av*
    - *Kommunal: satsning på yrkesutbildade kvinnodominerade grupper*
    - *Pappers avhopp mer oklart*
- *Nivå – Facken inom industrin och LO-samordningen*
  - *3 % - fördelning efter varje avtalsområdes traditioner*
  - *För LO-facken dock lägst 783 kr/mån*
    - *Lägstlönesatsning utan kurant motvaluta*
    - *1 procent blir kravet högre ju fler som tjänar mindre än 26 100 kr*
  - *Individgaranti 530 kr/mån – i avtal där sådana finns eller krav ställs*
  - *En höjning från AVTAL 17 yrkande på 2,8 %*
- *Insamlingsmodellen*
  - *Höjt ”knä” 26 100 kr - jmf 24 000 kr i AVTAL 17*



# Ytterligare krav

- *Allmänna avtalsvillkor*
  - *Ytterligare avsättningar till del/flexpension*
  - *Pensionsavsättningar redovisas på lönespecen*
- *Avtalspension SAF-LO*
  - *Pensionsavsättning från första arbetsdagen (idag 25-65 år)*
  - *Rätt till månadsvis beräkning av premier*
- *Arbetsmiljö:*
  - *Stärkt skydd mot sexuella trakasserier i arbetslivet*
  - *Stärkt arbetsanpassning och rehabilitering*
  - *Åtgärdsplan för föräldraledig vid återkomst i arbete*

# TFs avtal med respektive motpart – totalt 56

## Arbetare

- Transportarbetareförbundet – 17
- IF Metall - 1
- Kommunal - 1
- Seko - 4
- Sveriges Målarförbund – 1
- Vårdförbundet – 1
- Hotel och Restaurangfacket – 1
- Transportarbetareförbundet/SFF - 1

## Tjänstemän/övriga

- Ledarna – 6
- Sjöbefälsföreningen – 9
- Unionen/Sveriges Ingenjörer – 3
- Unionen – 1
- Svenskt Pilotförening – 10







## ***Aktuella rättsfall***

# AD 2019 nr 35 - Tillgreppsbrott

- ”Tillgreppsbrott, som riktas mot arbetsgivaren, utgör allvarliga förseelser varigenom den anställda på ett väsentligt sätt åsidosätter sina åligganden”
- Bevisbördan på arbetsgivaren och beviskravet är styrkt



# Vad är viktigt att ta med sig från AD 2019 nr 35?

- Om en övervakningsfilm raderats. Giltig som bevis om:
  - Flera personer sett filmen
  - Tydligt kunnat identifiera arbetstagaren
  - Sett att arbetstagaren tillgripit egendom
- Kan identifieras utifrån ex. kroppsbyggnad, kroppsspråk och hållning.
- Viktigast: bolaget **MÅSTE** kunna visa skada, styrka den med utredning, kvitton, fakturor, värderingsbevis m.m



# AD 2019 nr 49 - Avsked i säkerhetsföretag

- Skriftlig motivering krävs, om arbetstagaren begär det.
- Vad får åberopas i domstol som inte anförts i skriftlig motivering? *Omständigheter med klart och naturligt samband, samma yttre händelseförlopp eller i linje med.*
- Vad krävs för ett avsked? *Avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande.*

# Vad är viktigt att ta med sig från AD 2019 nr 49?

- Högre tjänsteställning och ökat ansvar ex. personalansvar, budgetansvar, attesträtt=ökat krav på arbetstagaren.
- I företag inom säkerhets- och bevakningsbranschen finns särskilt intresse av att attestregler, korruptionspolicy och dylikt följs.
- Var noggrann med hur motiveringen till uppsägningen/avskedet formuleras för att inte försvåra en eventuell framtida process.

# Kammarrätten i Stockholm, dom 2019-09-24 – Taxiförarens lämplighet

- Bedömningen sker mot bakgrund av passagerarnas krav på trygghet.
- Hur allvarligt brottet är, gärningens karaktär, omständigheterna och om förtroendet för föraren rubbas.

I detta fall: äktenskapstvång och ofredande av egna dottern,  
fängelse 1 år 8 mån.

=> förtroendet rubbas, särskilt avseende unga kvinnor och personer i utsatt ställning => taxilegitimationen återkallas i fem år.



# Kammarrättsdomens följd – Uppsägning? Avstängd?

- *Avsaknad av legitimation nödvändig för de arbetsuppgifter man anställts för ger arbetsgivaren rätt att befria sig från anställningsavtalet. (AD 2000 nr 17).*
- *Avsaknad/indragning av sådant tillstånd ger rätt att avsluta anställningen utan iakttagande av LAS – när beslutet vunnit laga kraft. Fram till dess avstängning. (AD 2016 nr 9).*



## **AD: Det går 365 dagar på ett år**

DOM. Nu har ADslagit fast att det går 365 dagar på ett år – oavsett skottår eller inte. Den visstidsanställda kom därmed inte upp i tillräckligt många dagar för att tillsvidareanställas.



A photograph of a snowy winter landscape. A road with tire tracks leads through a snow-covered field. In the background, there are several evergreen trees covered in snow. A utility pole is visible on the left side. The sky is a pale, overcast blue. The overall scene is quiet and wintry.

# Arbetsbrist





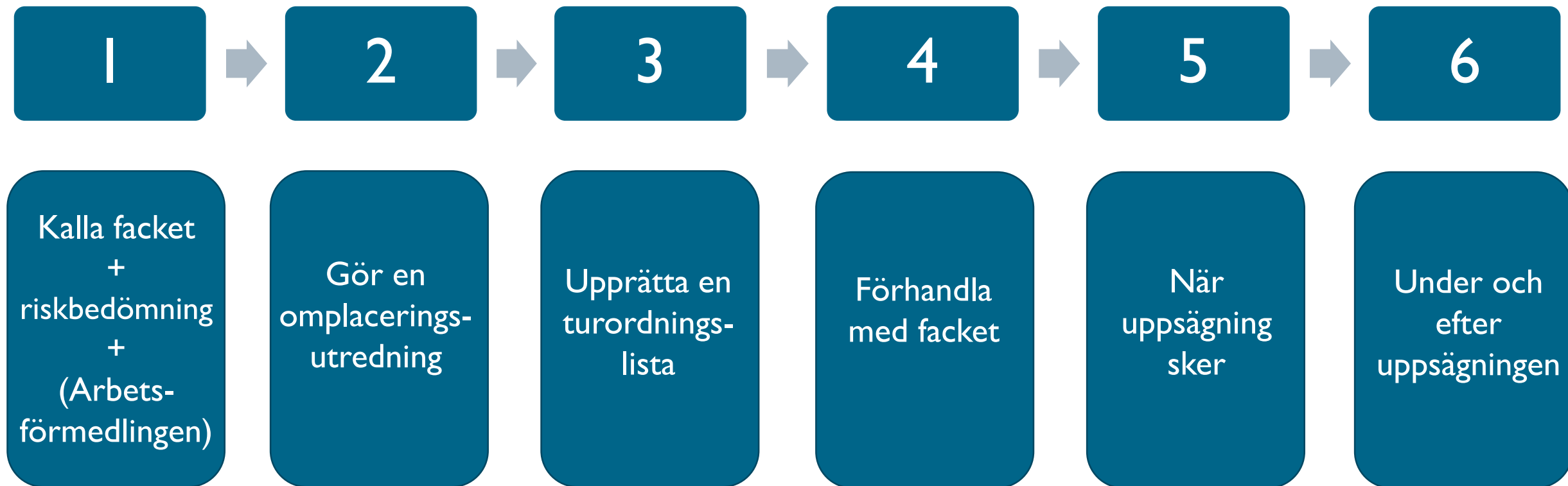
Ändra inriktning?  
Omorganisera?  
Slå ihop tjänster?  
Förlorat ett uppdrag?  
Forma om arbetsgrupper?  
Minska antalet anställda  
Minska antalet schemalagda  
timmar?  
Ta in bemanningsanställda  
istället?

Brist på arbete  
i ditt företag

Uppsägning på  
grund av  
arbetsbrist

**Arbetsledningsrätten!**

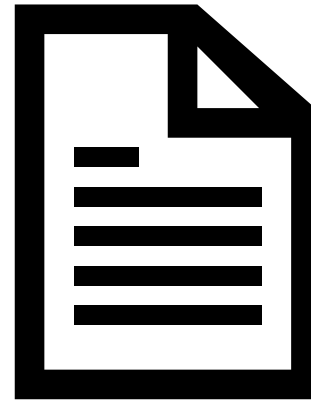
# Uppsägning på grund av arbetsbrist





I

## *Kalla facket till förhandling enligt 11 § MBL*



Mall till kallelse  
finns på  
Transportföretagens  
hemsida

# I

## *Skriftligen informera facket om..*

- Varför uppsägningar planeras
- Antalet arbetstagare som planeras sägas upp
- Antalet arbetstagare som vanligtvis arbetar i företaget
- När uppsägningarna är tänkta att verkställas
- Beräkningsmetod för ersättningar

# I

## Gör en riskbedömning enligt arbetsmiljölagen

- *Medför de planerade ändringarna i organisationen risker för ohälsa eller olycksfall?*
- *Bedömningen ska avse arbetstagarna som blir kvar i verksamheten*
  - *Nya arbetstider? Annan könsfördelning? Stress?*
  - *Maskinsäkerhet? Fler tunga lyft? Lokaler?*



Mall för  
riskbedömning finns  
på  
Transportföretagens  
hemsida



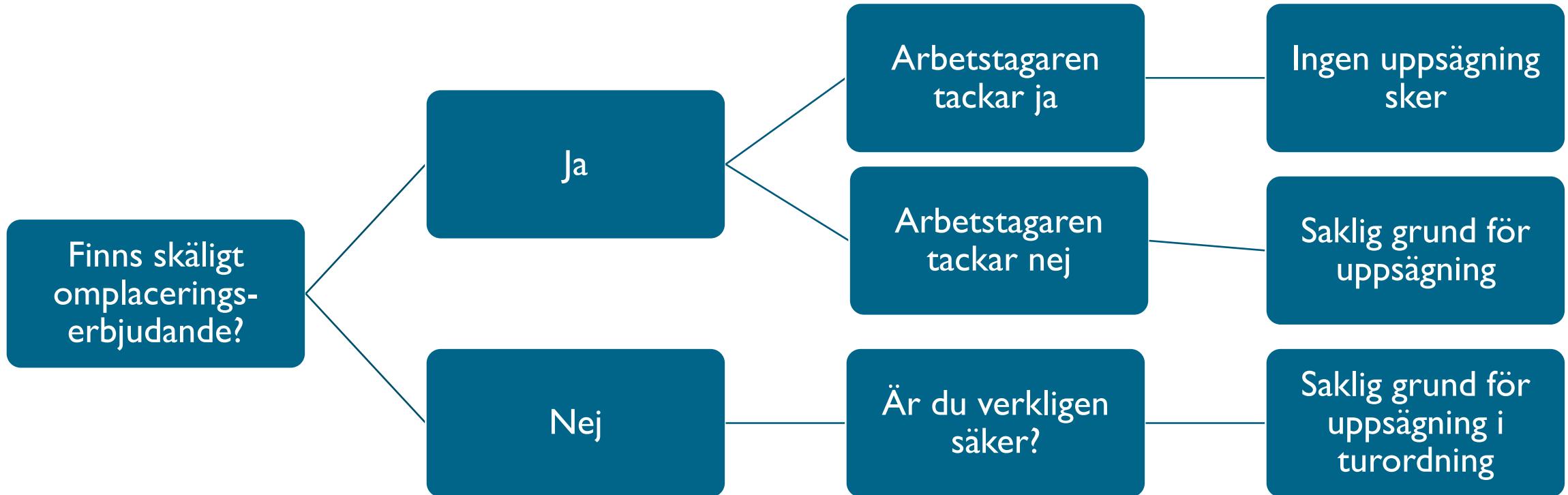
## Meddela arbetsförmedlingen...

*...om du planerar att säga upp fler än fem arbetstagare*

- *Varslet ska innehålla*
  - skälen till de planerade uppsägningarna
  - antalet arbetstagare som planeras bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör
  - antalet arbetstagare som normalt arbetar i ditt företag och vilka kategorier de tillhör
  - När / under vilken tidsperiod uppsägningarna är tänkta att ske

# 2

## Gör en omplaceringsutredning



2

## *Gör en omplaceringsutredning*

Skäligt omplaceringserbjudande

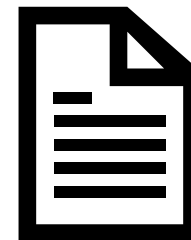




## 2

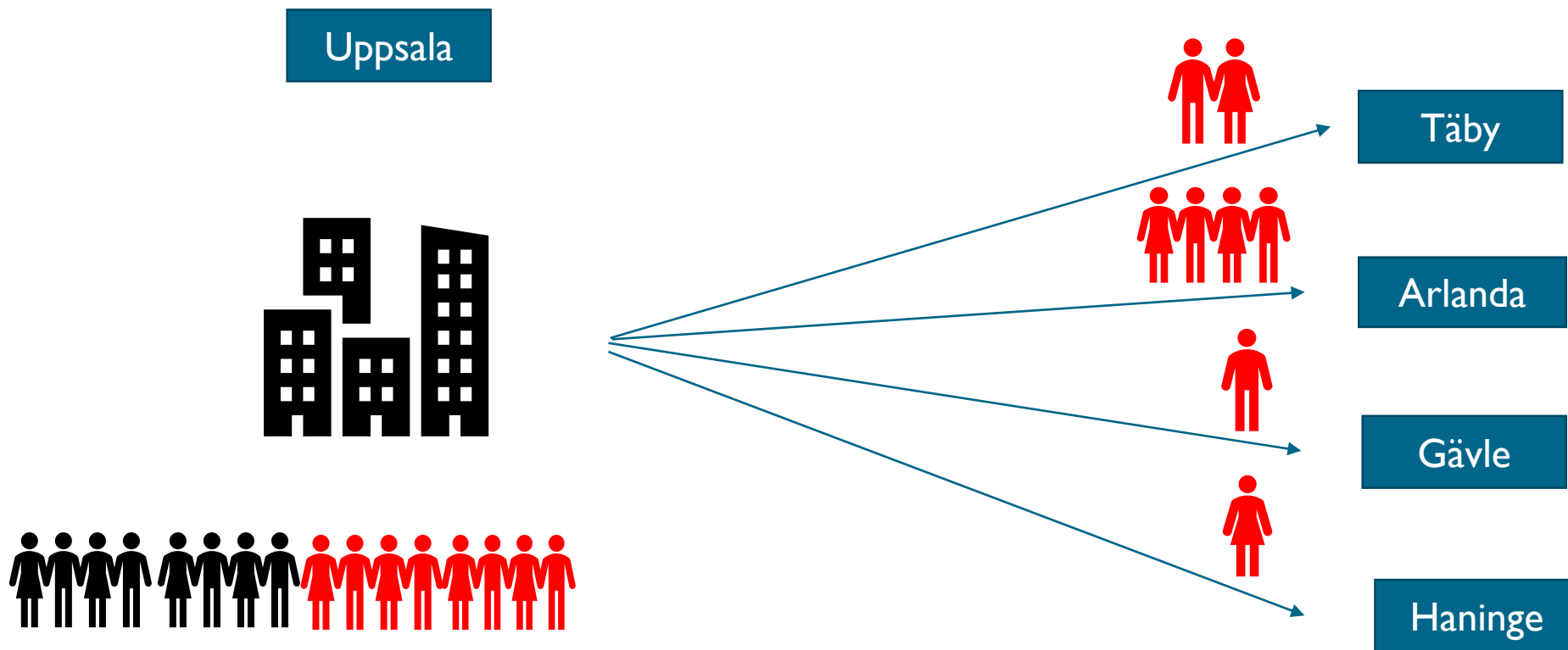
# Gör en omplaceringsutredning forts.

- *Lediga tjänster*
- *Hela juridiska personen*
- *Tillräckliga kvalifikationer*
- *Upplärningstid (som vid nyrekrytering)*
- *Ej skapa ny tjänst*
- *Ej inom hela koncernen*
- *Arbetsgivaren bestämmer vilka kvalifikationer som krävs*
- *Ej omskolning*



Mall för omplaceringsutredning finns på Transportföretagens hemsida

# Flytt till andra lediga tjänster



2





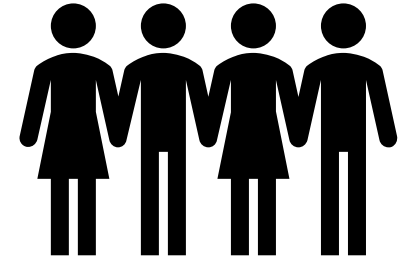
# 3

## **Beräkna arbetstid till turordningslistan**

- *Sammanlagd arbetstid*
  - *Oavsett anställningsform*
  - *Även tid då arbetstagaren varit tjänstledig eller frånvarande*
  - *Även tidigare anställningar i bolaget*
- *Anställningstid hos tidigare arbetsgivare räknas med om arbetstagaren övergått genom:*
  - *Övergång av verksamhet (6 b § LAS)*
  - *Övergång inom koncern*

# 3

## Upprätta en turordningslista



- ”Sist in – först ut”
  - Längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning
  - Tillräckliga kvalifikationer
- En turordningslista per driftsenhet
- En turordningslista per avtalsområde

**Turodningslista**

	<u>Namn</u>	<u>Position</u>	<u>Anställningsdatum</u>
1.	Kalle Karlsson	Chaufför	2002-10-05
2.	Bettan Bengtsson	Chaufför	2008-05-20
3.	Josef Jonsson	Terminal	2015-10-11
4.	...		
5.	...		
6.	osv.		

# 3

## *Exempel turordning*

- 1. Säljare*
- 2. Kontorschef*
- 3. Säljare*
- 4. Assistent*
- 5. HR-specialist*
- 6. Ekonomichef*



# 3

## *Undantag från turordningslistan*

- *Arbetsgivare med högst 10 anställda får undanta 2 arbetstagare av särskild betydelse*
- *Personer som ej omfattas av LAS (familjemedlem, företagsledare)*
- *Fackliga förtroendemän (begäran från facket)*
- *Särskild sysselsättning*

4

## *Förhandla med facket*



## *Förhandla med facket forts.*

- *Överenskommelse om avsteg från ”sist in först ut”-regeln, s.k. **avtalsurlista***
  - *Bindande även för arbetstagare som inte är med i facket*
  - *Kräver kollektivavtal, dvs skriftlighet*
  - *Får ej strida mot god sed på arbetsmarknaden eller vara diskriminerande!*

# 5

## Uppsägning: beräkna uppsägningstid

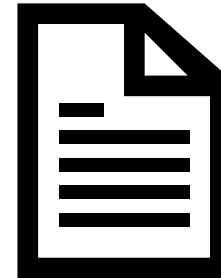
- Olika regler i olika kollektivavtal
- Enligt LAS
  - 2 år → en månad
  - 2–4 år → två månader
  - 4–6 år → tre månader
  - 6–8 år → fyra månader
  - 8–10 år → fem månader
  - 10– år → sex månader



# 5

## Överlämna uppsägningsbesked

- *Skriftligt*
- *Överlämna uppsägningsbeskedet personligen*
  - *I undantagsfall: rekommenderat brev*
- *Information om företrädesrätt*
- *Besvärshänvisning (hur den anställde kan överklaga)*



Mall för  
uppsägningsbesked  
finns på  
Transportföretagens  
hemsida

## Kollektivavtalens försäkringar

- *Arbetsgivaren har betalat in försäkringspengar  
→ Stödåtgärder för arbetstagare uppsagda på grund av arbetsbrist*
- *Omställningsstöd - Trygghetsfonden TSL eller TRR Trygghetsrådet*
- *Avgångsbidrag - AGB eller Avgångsersättning - AGE*
- *Gör anmälan till AFA Försäkringar inom två år*

# 6

Uppsägning

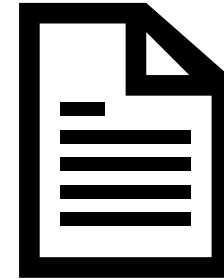
Uppsägningstid slut

- *Skyldighet att arbeta under uppsägningstiden*
- *Lön hela uppsägningstiden oavsett om arbete finns att utföra*
- *Ledigt med lön för att söka nytt arbete*
- *Komma överens om arbetsbefrielse*
- *Företrädesrätt till återanställning*

# 6

## *Under och efter uppsägning forts.*

- *Utfärda arbetsgivarintyg och i vissa fall tjänstgöringsbetyg*
- *Den uppsagde kan ha företrädesrätt till återanställning nio månader från den dag då anställningen upphörde*



Mall för arbetsgivarintyg finns på Transportföretagens hemsida



# 6

## *Under och efter uppsägning forts.*

- *Arbetstagaren kan begära att uppsägningen ogiltigförklaras*

Uppsägning

Anställningen består till dess att tvisten är slutligt avgjord

# Uppsägning på grund av arbetsbrist

