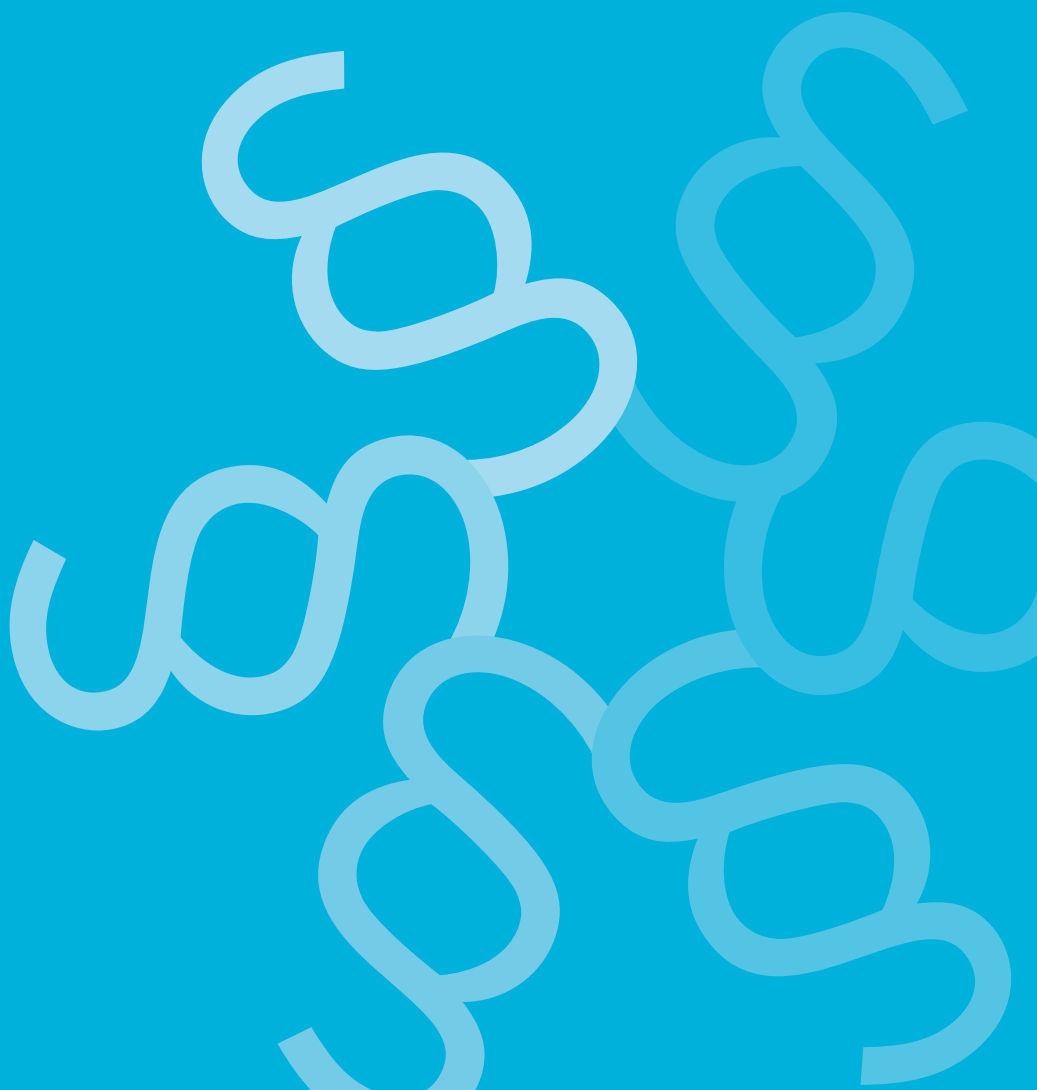


PTK

Att vara med innan besluten fattas

Lag om medbestämmande i arbetslivet
– kommentarer, råd och anvisningar



PTKs medlemsförbund

Akademikerförbundet SSR | Civilekonomerna | DIK | Fysioterapeuterna | Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) | Journalistförbundet | Jusek | Kyrkans Akademikerförbund | Ledarna | Lärarförbundet | Lärarnas Riksförbund | Naturvetarna | Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL) | Sveriges Arkitekter | Sveriges Farmaceuter | Sveriges Ingenjörer | Sveriges Läkarförbund | Sveriges Psykologförbund | Sveriges Skolledarförbund | Sveriges Universitetslärarförbund (SULF) | Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF) | Sveriges Veterinärförbund | Teaterförbundet | Unionen | Vårdförbundet.

PTK 2014

Produktion: PTK, maj 2014

Upplaga: 8 000 ex.

Tryck: Ineko, Stockholm

Innehåll

Lag om medbestämmande i arbetslivet	5
Inledande bestämmelser	6
Föreningsrätt	11
Förhandlingsrätt	12
Rätt till information	27
Kollektivavtal	35
Medbestämmande genom kollektivavtal	39
Tolkningsföretråde	43
Facklig vetorätt i visst fall	48
Fredsplikt	50
Medling	52
Skadestånd och andra påföljder	53
Tvisteförhandlingar och rättegång	55
Bilaga 1 Lagtext, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet samt utdrag ur Lag (1982:80) om anställningsskydd	57
Bilaga 2 Avtalstext, Förhandlingsprotokollet 1982-04-15 samt Utvecklingsavtalet (UVA) ramavtalet SAF-LO/PTK	72

Lag om medbestämmande i arbetslivet

Inledning

Denna skrift är avsedd att vara ett stöd i det lokala arbetet med medbestämmandefrågorna. De ofta använda paragraferna är mera ingående kommenterade medan andra delar är kort sammanfattade. Det finns också råd och anvisningar som inte är direkta lagtolkningar. Detta framgår av texten. Lagtexten i sin helhet finns på sidan 58. Några paragrafer från LAS finns också direkt efter lagtexten för MBL. Det finns utvecklingsavtal (UVA) samt arbetsrättslig lagstiftning som har samband med MBL.

Vi har valt att inte närmare kommentera förhållandet eftersom skriften då skulle bli alltför omfattande och tappa sitt syfte som en lättillgänglig skrift. Om det skulle uppstå oklarheter kontakta ditt förbund.

Om du vill fördjupa dina kunskaper om MBL rekommenderar vi att du kontaktar ditt förbund för tips om lämpliga skrifter.

Inledande bestämmelser 1–6 §§

Tillämpningsområde

1 § behandlar MBLs tillämpningsområde. MBL kan tillämpas i frågor som är att betrakta som *förhållande* mellan arbetsgivare och arbetstagare. Här definieras också vem som är arbetsgivare och arbetstagare.

Med *förhållandet* avses praktiskt taget alla frågor som rör arbetets ledning och fördelning, företaget verksamhet, frågor om ingående, hävande och brott mot avtal till exempel avtal om anställningsvillkor etc. Det finns dock begränsningar för viss verksamhet i vissa företag och organisationer, (se nedan).

Undantag inom viss verksamhet

2 §

"Arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantages från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning."

Paragrafen anger vilka slag av verksamheter där arbetstagarna inte har medbestämmanderätt inom vissa områden/ärenden.

Berörda verksamheter

- Politiska, kooperativa, fackliga, religiösa, konstnärliga, vetenskapliga och ideella organisationer och samfund, där det regelmässigt finns ett medlemsdemokratiskt inflytande över verksamheten.
- Företag med opinionsbildande verksamhet såsom press, radio och tv.
- Företag eller enskilda arbetsgivare som bedriver ideell eller annan jämförlig verksamhet.

Undantagna ärenden/beslut

Det är endast ett område där undantag görs. Det är frågor som rör verksamhetens mål och inriktning. Det kan exempelvis vara:

- att en tidning ska ha en viss politisk hållning.
- en ideell organisations program och målsättning.
- verksamhetens art/inriktning i en religiös eller kulturell sammanslutning.

Ärenden/beslut som inte är undantagna

När det gäller frågor om företagets ledning och verksamhet i övrigt har arbetstagarna enligt lagen rätt till insyn och inflytande. Det kan gälla frågor som rör arbetsorganisation, ny teknik, resurser, regler och riktlinjer för arbetet, budget och liknande.

Det kan i vissa fall vara svårt att avgöra om en fråga rör verksamhetens mål och inriktning. När det gäller återkommande sådana beslut får en gränsdragning göras från fall till fall.

Det finns däremot inget hinder, att utan stöd av lagen, träffa avtal om till exempel rätt till information och samråd i frågor som tillhör det undantagna området.

MBL och annan lagstiftning

3 § innehåller bestämmelser om förhållande till annan lagstiftning. Exempelvis så har aktiebolagslagen (ABL) företräde om så kallad lagkonkurrens uppstår mellan ABL och MBL. Trots detta är arbetsgivaren skyldig att exempelvis förhandla enligt 11 § i MBL om tillsättning av vd i bolaget.

Det finns också samband mellan MBL och annan lagstiftning som rör arbetsrättens område, exempelvis lag om anställningsskydd (LAS) och lagen om styrelsrepresentation för privatanställda (LSA). Det finns också samband mellan MBL och EG-direktiv. Sambandet kommenteras närmare under avsnitten *Förhandlingsrätt* (se sidan 12) och *Rätt till information* (se sidan 27).

Avvikelser genom kollektivavtal

4 §

"Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41a, 41b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag. Lag (2005:392)."

4 § anger vilka paragrafer som är dispositiva respektive tvingande. Med dispositiv menas att man genom kollektivavtal kan överenskomma om förändringar av respektive paragrafs innehåll. Avtal om andra regler är ogiltiga om detta står i strid med en tvingande paragraf.

De EG-direktiv som nämns i paragrafen berör förhandling och information vid uppsägning på grund av arbetsbrist (15 §) samt hur kollektivavtal och anställningsvillkor gäller när ett företag eller verksamhet går över till ett annat företag/arbetsgivare. (28 §)

Det bör observeras att kollektivavtal inte får innebära mindre förmånliga regler än vad som följer av de EG-direktiv som nämns i denna paragraf.

Vem får träffa kollektivavtal?

Enligt reglerna i de flesta förbund är det den centrala fackliga organisationen som kan träffa kollektivavtal om andra regler än vad som sägs i § 4. Det finns dock undantag från detta. I utvecklingsavtal, (UVA) som finns inom olika branscher har en facklig klubb vissa möjligheter att sluta lokala avtal. Här kan det gälla avtal om regler för hur information och förhandlingar ska gå till i företaget och inom koncerner, fackligt kontaktarbete, arbetstagararkonsulter med mera. Man kan säga att utvecklingsavtalet ger vissa rättigheter och det lokala avtalet ska tala om hur inflytandet ska organiseras.

Vad som menas med ett kollektivavtal framgår av 23 §. Se även 6 § om parter i ett kollektivavtal.

Kontakta ditt förbund för att få närmare information om de regler och befogenheter som gäller för klubbens möjligheter att träffa lokala kollektivavtal.

Arbetskonflikt

5 §

"Vad i denna lag föreskrives innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Lag (1994:1686)"

Paragrafen behandlar MBLs tillämplighet vid arbetskonflikt och tillfälligt avtalslöst tillstånd mellan parterna.

Part har inte rätt till insyn och inflytande i frågor eller beslut hos motparten som rör arbetskonflikter exempelvis planläggning eller beslut om strejk.

I övrigt gäller MBLs regler som exempelvis information och förhandling i frågor som inte direkt gäller konflikten.

Arbetstagar- respektive arbetsgivarorganisation med mera

6 § definierar olika organisationsbegrepp som förekommer i lagen; lokal och central arbetstagarorganisation, arbetsgivare och arbetsgivarorganisation.

- Det är förbunden, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och så vidare som är central organisation.
- Tjänstemannaklubben är lokal organisation på företaget.
- Om det inte finns en tjänstemannaklubb på företaget så är det förbundet eller förbundsavdelningen som ska betraktas som den lokala fackliga organisationen för arbetsplatsen.

På företag där klubb, inom det egna förbundet, saknas kan det vara så att förbundsavdelningen utsett ett fackligt ombud som på uppdrag av avdelningen kan få befogenheter att handlägga ärenden som rör medbestämmandefrågor med mera.

Det är viktigt att arbetsgivaren får information om vem som är utsedd att vara ombud, samt ombudets befogenheter.

Stadgar och andra regler som finns inom PTK-förbunden har olika innehåll. Klubbarnas uppgifter och behörighet kan vara olika. Kontakta därför ditt förbund för information om vilka regler som gäller.

Föreningsrätt 7–9 §§

7 § definierar innebörden av begreppet föreningsrätt.

Föreningsrätten är en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en organisation på arbetsmarknaden (arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisation). Man har rätt att verka för att en organisation bildas, rätt att utnyttja sitt medlemskap i organisationen och att vara verksam i och för organisationen.

8 § säger att föreningsrätten ska lämnas okränkvt, samt vad som ska betraktas som kränkning av föreningsrätten. Kränkning av föreningsrätten kan vara:

- hotelser om sämre löneutveckling, minskade befordringsmöjligheter med mera om man går in i eller arbetar för organisationen.
- att hindra någon att bilda en facklig organisation eller
- att hindra medlem att arbeta för en facklig organisation.

Den som är facklig representant får inte särbehandlas eller trakasseras. Varje misstanke om trakasserier måste anmälas. Problemen får inte gömmas undan för då blir facket utan respekt. I en sådan situation måste medlemmarna/arbetskamraterna ge allt stöd. Självklart är stödet från hela den fackliga organisationen fullständigt.

9 § innehåller en regel som säger att organisationerna är skyldiga att försöka hindra medlemmar från att vidta åtgärder som kränker föreningsrätten. Här menas också att företag måste hindra till exempel chefer och andra anställda som kränker föreningsrätten.

Förhandlingsrätt 10–17 §§

10 §

”Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.”

Den grundläggande regeln

10 § är den grundläggande regeln om förhandlingar mellan parterna, det vill säga rätt och skyldighet att förhandla.

Rätt och skyldighet

Det är den fackliga organisationen, inte den enskilda arbetstagaren som har förhandlingsrätten.

På arbetsgiversidan har både arbetsgivare och arbetsgivarorganisation förhandlingsrätt. Formellt sett är det enskild arbetsgivare som har förhandlingsskyldighet även om arbetsgivarorganisation förhandlar för honom.

Om part begär förhandling är motpart skyldig att inställa sig till förhandlingar.

Förhandlingsrättens omfattning

Förhandlingsrätten omfattar frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och medlem i arbetstagarorganisation. Det vill säga frågor som rör:

- anställningsvillkor såsom lön, arbetstider, semester, övertidsersättning, pensioner och försäkringar med mera

- ingående och hävande av kollektivavtal.
- påföljd för brott mot kollektivavtal och arbetsrättslagar.
- arbetets ledning och fördelning och frågor som brukar betecknas som företagslednings- och affärsfrågor.

Fler exempel i kommentarerna till 32 § (sidan 40).

Sammanfattningsvis kan sägas att i princip alla frågor som rör företagets verksamhet, anställningsförhållanden och villkor för de anställda omfattas av förhandlingsrätten.

Olika slag av förhandlingar enligt 10 §

Intresseförhandlingar – det vill säga förhandlingar där ena parten önskar träffa kollektivavtal med den andra parten om till exempel rese- och traktamentsvillkor eller medbestämmande.

Rättstvistförhandlingar – till exempel förhandling med anledning av tvist om tolkning eller tillämpning av ett kollektivavtal, anställningsavtal eller någon arbetsrättslag, till exempel brott mot MBL eller löneavtalet.

Om överenskommelse inte träffas

Den som tar initiativ till förhandling vill hitta en lösning i en fråga. Syftet med alla förhandlingar är att nå en överenskommelse av något slag. Det innebär dock ingen skyldighet att träffa en uppgörelse i kollektivavtal, tolkning av avtal, eller skadestånd och så vidare.

Om parterna inte kan enas i förhandlingen kan en sista utväg vara:

- *Rättstvist*: Tvisten löses i domstol eller om parterna är överens genom skiljeförfarande.
- *Intressetvist*: Stridsåtgärder i form av exempelvis strejk, blockad, lock-out om parterna inte är bundna av fredsplikt i den aktuella förhandlingsfrågan. (se regler om fredsplikt 41–45 §§ sidan 50).

Skyldighet att förhandla

Om part begär förhandling är motpart skyldig att förhandla. Se tidsgränser, förhandlingsframställan, sättet att förhandla, information med mera i 15, 16 och 18–19 b §§. Se även i kollektivavtalet där det kan finnas en särskild förhandlingsordning, det vill säga tidsfrister och förhandlingar på olika nivåer.

Vägran att förhandla enligt reglerna kan medföra skadeståndspåföljd.

Behörighet att förhandla

I lagen anges inte närmare på vilken nivå som förhandlingar ska föras i organisationer som är indelade exempelvis i förbund, avdelningar och klubbar.

Kravet är att den som begär förhandling samt den man begär förhandling med är behörig att företräda enskild arbetsgivare eller arbetstare som berörs av förhandlingsfrågan.

Behörigheten att förhandla kan variera inom PTK-förbunden. I de flesta fall är det förbundet centralt, förbundsavdelningen och tjänstemannaklubben. I normalfallet är det klubben som förhandlar lokalt och förbundet centralt. Om det inte finns någon klubb är det förbundet eller förbundsavdelningen som även förhandlar lokalt.

Se kommentar till 6 §. Vid oklarhet kontakta ditt förbund.

På arbetsgivarsidan är det arbetsgivaren som har förhandlingsskyldigheten rättsligt sett även om han låter sin arbetsgivarorganisation förhandla för honom. Arbetsgivaren kan inte undandra sig sin förhandlingsskyldighet genom att hänvisa till sin organisation.

Förhandling före beslut (primär förhandlingsskyldighet)

11 §

"Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal.

Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket."

Förhandlingsskyldigheten gäller mot de organisationer som slutit kollektivavtal som binder arbetsgivaren, till exempel avtal om löner och allmänna anställningsvillkor (se 13 § om undantag).

Förhandling före beslut

Förhandlingsskyldigheten (primär förhandlingsskyldighet) innebär att arbetsgivaren måste

- *ta initiativ* till förhandling
- *avvakta* med beslut tills förhandlingarna är avslutade.

Lagstiftarens syfte

Syftet är att arbetstagsarsidan ska få insyn och medbestämmande i frågor som får konsekvenser för de anställda. Det viktigaste är att inflytandet sker innan beslut fattas så att medbestämmandet får en reell innebörd.

Förhandlingarna enligt 11–13 §§ ska således syfta till uppgörelse i någon form om vilket beslut som ska fattas av arbetsgivaren.

Omfattning

Alla frågor som har sådan innebörd och omfattning att arbetsgivaren bör räkna med att den fackliga organisationen vill få tillfälle till förhandling, omfattas av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet.

Utgångspunkten är att frågor av betydelse för verksamheten också är av betydelse för arbetstagarna.

Skyldighet att förhandla före beslut föreligger i frågor om:

- Viktigare förändringar av verksamheten
- Viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena

Några exempel

- Nedläggning, inskränkning, utvidgning eller omläggning av driften
- Överlåtelse av hela verksamheten eller en del av verksamheten
- Beslut av strategisk eller principiell innebörd exempelvis affärsidéer, mål och liknande
- Budget och verksamhetsplaner
- Nyanläggningar, investeringar och lokalisering av verksamhet
- Arbetsledning, arbetsorganisation, arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetstidens förläggning
- Cheftillsättningar på alla nivåer
- Omplacering eller omflyttning av personal

- Arbetsutrustning, datorer
- Tillsättning av verkställande direktör (vd)

Uppsägningar på grund av arbetsbrist och övergång av verksamhet (LAS)

I sådana situationer blir det i allmänhet två steg i förhandlingarna:

1. Förhandlingar om förändringar i verksamheten, organisationen, driften eller liknande för att försöka minska behovet av uppsägningar. Det kan också gälla omfattningen av åtgärden, tidpunkt för genomförande med mera.

Förhandlingar ska alltså syfta till att söka olika alternativ för att lösa företagets problem så att den tilltänkta åtgärden om personalinskränkning inte behöver ske eller kan minskas i omfattning.

2. Om uppsägningar blir aktuella blir det förhandlingar om turordning för uppsägning.

Här bör observeras att uppsägningar inte får ske innan möjligheter till omplacering efter eventuell utbildning har prövats. Se närmare reglerna i LAS om saklig grund för uppsägning, turordning vid uppsägning, beräkning av anställningstid, företrädesrätt till återanställning samt hur och när eventuella uppsägningarna får ske.

Se 3, 7, 22, 25 §§ LAS samt 15 § MBL om förhandlingar och arbetsgivarens underrättelseskyldighet.

Om förhandlingen handlar om övergång av verksamhet studera 6 b–7 §§ LAS samt 28 § MBL.

Koncernföretag

I koncerner gäller förhandlingsskyldighet i varje bolag för sig.

Fattas reella beslut i annat företag i koncernen som rör det "egna" företaget får sådant beslut inte fattas utan att berörd arbetstagarorganisation fått ta del i planeringsarbetet som ett led i de primära förhandlingarna.

Dotterbolaget kan inte undandra sig förhandlingsskyldighet genom att hänvisa till att det verkliga beslutet fattas i moderbolaget.

I många större företag och koncerner finns lokala överenskommelser om hur medbestämmandefrågorna ska handläggas.

Regler om information och medbestämmande i koncerner finns i utvecklingsavtalet (UVA) som kollektivavtalsbundet företag omfattas av.

Förhandlingar i god tid före beslut

Förhandlingsskyldigheten innebär att förhandlingar ska komma igång i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste därför räkna in tiden för förhandlingar i sin planering av beslut om förändringar.

I mera omfattande eller komplicerade frågor innebär detta att förhandlingar startar redan på planeringsstadiet och ingår som ett led i arbetsgivarens arbete att skaffa fram beslutsunderlag och synpunkter.

Rådrom

Det är lagstiftarnas mening att arbetstagarparten ska få tillräcklig tid för att kunna överväga sitt ställningstagande, genom att begära rådrom, det vill säga ajournera förhandlingen för att:

- göra utredningar, studera material
- rådgöra med expertis och
- ta upp frågan med sin ombudsman med mera.

När är förhandlingarna avslutade?

Om parterna är överens om ett beslut i ett ärende anses förhandlingarna avslutade. Om arbetsgivaren av någon anledning därefter vill ändra sitt ställningstagande måste han på nytt ta initiativ till förhandlingar.

Om parterna inte kommer överens lokalt kan ärendet föras till central förhandling. Arbetsgivaren måste även här avvakta med beslut tills förhandlingarna är avslutade (se 14 §).

Om parterna inte kommer fram till enighet i förhandlingsfrågan kan arbetsgivaren fatta sitt beslut om förhandlingsskyldigheten enligt 15, 16, 18, 19 och 19 a–b §§ är fullgjord. Bland annat ska arbetsgivaren klart ha meddelat skälen för sin ståndpunkt, tagit del av arbetstagersidans argument, lämnat information, biträtt med eventuell utredning. Se vidare i kommentarerna till de paragrafer som nämnts i stycket ovan.

Vissa undantag

Enligt 11 § andra stycket får arbetsgivaren, om "synnerliga skäl" föranleder det, fatta och verkställa beslut innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Kravet "synnerliga skäl" är avsett att markera att det är stränga krav för att undantag från "förhandling före beslut" ska anses tillåtet.

Exempel

- Om det finns risk för säkerheten på arbetsplatsen eller störningar av viktiga samhällsfunktioner.
- Frågor av stort ekonomiskt intresse som inte kunnat förutses i så god tid att en förhandling kunnat genomföras innan beslutet måste fattas.

Arbetsgivaren är dock skyldig att i sådant läge vidta alla åtgärder som är möjliga, till exempel att ta informella kontakter med arbetstagsidan innan beslut fattas, eller att inleda förhandlingar även om dessa inte hinner avslutas före beslutet. Det vill säga att fullgöra sin förhandlings-skyldighet så långt det är möjligt.

Skadestånd

Åsidosätter arbetsgivaren förhandlings- och uppskovsskyldigheten blir han skadeståndsskyldig.

I motivskrivningarna sägs:

”det skall inte te sig som ett lönsamt alternativ för arbetsgivaren att fatta beslut utan att fullgöra förhandlingsskyldigheten”, ”... och därför bör ett strängt skadeståndsansvar kunna komma ifråga”.

Om skadestånd blir aktuellt bör förbundsavdelningen eller förbundet kontaktas för rådgivning om skadeståndets storlek och den förhandlings-ordning som gäller.

Initiativ från den fackliga organisationen

12 §

"När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet."

Vilka frågor är aktuella?

Meningen är att 12 § ska ge arbetstagarorganisationerna rätt, att när de finner det behövt, begära förhandling i frågor som i och för sig inte faller under 11 §.

Det kan vara så att arbetsgivaren avser att fatta beslut i en fråga som i och för sig inte är att betrakta som en viktigare förändring, exempelvis förändring av en rutin för budgetarbetet och som arbetstagersidan finner olämplig. Då kan initiativ till förhandling tas för att försöka förmå arbetsgivaren att inte vidta åtgärden eller att förändra rutinen på annat sätt än som var tänkt.

Avvakta med beslut

Även i denna paragraf måste arbetsgivaren vänta med att fatta beslut tills förhandlingarna är slutförda.

Om "särskilda skäl" föranleder det får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslut innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Arbetsgivarens uppskovsskyldighet är dock inte lika sträng som i 11 § eftersom det bland annat är arbetstagarorganisationen som begär förhandling och arbetsgivaren då inte har samma möjligheter som i 11 § att planera åtgärden med hänsyn till förhandlingarna. I övrigt se kommentarerna till 11 §.

Ta initiativ

Lagstiftarna eller rättspraxis ger inga klara exempel på frågor eller situationer som omfattas av 12 §. Enligt 11 § ska ju arbetsgivaren ta initiativ till förhandlingar före beslut i praktiskt taget alla frågor.

Det kan finnas många frågor i ett företag som inte vid ett visst tillfälle är föremål för beslut, men är ändå i behov av åtgärder.

Arbetstagsidan bör ta initiativ till att förändra/utveckla. Det kan vara inom områden såsom inköp, försäljning, marknadsföring, ny teknik, arbetsorganisationen, miljön, utbildning, investeringar, information, jämställdhet, arbetstider och så vidare.

Arbetstagsidans initiativ har även stöd i de utvecklingsavtal (UVA) som finns inom de flesta branscher. Även 10 § MBL går att använda.

Förhandling – företag utan kollektivavtal

13 §

"Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen. (SFS 1994:1686)

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal." (SFS 1994:1686)

Här avses endast frågor som gäller viss eller vissa enskilda arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden såsom:

- omplacering, arbetsformer, arbetstider, arbetsutrustning med mera som inte är av allmän betydelse eller inte samtidigt berör arbetstagare i kollektivavtalsbunden organisation.

I denna paragraf har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet och arbetstagarorganisationen förhandlingsrätt på samma sätt som enligt 11 och 12 §§ även om inte parterna står i kollektivavtalsförhållanden till varandra.

Paragrafens första stycke gäller inte frågor enligt 11 och 12 §§ som rör arbetsgivarens verksamhet i stort och frågor av allmän betydelse.

Sammanfattningsvis kan sägas att här gäller det enbart frågor som rör arbetstagarens enskilda arbetssituation.

Paragrafens andra stycke behandlar en situation där ingen av de anställda omfattas av något kollektivavtal. Då är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i de fall som handlar om uppsägning på grund av arbetsbrist eller en företags- eller verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS.

Central förhandling

14 §

”Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11–13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.”

I första hand lokal förhandling

Förhandling enligt 11–13 §§ ska i första hand ske lokalt på företaget. Det vill säga mellan klubb och arbetsgivare. Om klubb saknas ska arbetsgivaren förhandla med den enhet inom respektive förbund som är att betrakta som lokal facklig organisation, i regel förbundsavdelningen. Uppnås inte enighet i den lokala förhandlingen kan klubben eller förbundsavdelningen föra frågan vidare till central förhandling mellan förbundet och arbetsgivaren alternativt med dennes arbetsgivarorganisation. Arbetsgivaren har inte någon formell rätt kräva central förhandling enligt 14 §.

När ska central förhandling begäras?

Innan central förhandling begärs kontakta ditt förbund för rådgivning. Kontakt med förbundet bör tas omgående och redan innan den lokala förhandlingen avslutas. Arbetsgivaren ska underrättas om att klubben avser att begära central förhandling. Detta för att arbetsgivaren ska avvakta med beslut tills den centrala förhandlingen är avslutad.

MBL ger ingen tidsgräns för när centrala förhandlingar ska begäras om enighet inte uppnås lokalt. Det betyder att begäran ska framställas utan dröjsmål efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Tidsfrister i UVA, MBA

I de flesta utvecklingsavtal (UVA) finns särskilda tidsfrister för när en central förhandling ska begäras. Studera UVA som gäller för företaget. Förhandlingsordning kan också finnas i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

I förhandlingar gäller en särskild ordning, eller arbetsgång, för hur parterna ska genomföra förhandling och hur ett förhandlingsärende ska föras vidare om en förhandling avslutas utan att ni kommit överens.

Var uppmärksam på att ert kollektivavtal oftast innehåller en sådan "förhandlingsordning". Den reglerar ofta hur lång tid det får dröja efter en händelse innan man måste formellt begära förhandling. Tiden kan vara så kort som en vecka. Kontrollera därför alltid vad gällande kollektivavtal säger när saker inträffat som kräver förhandling eller när förhandlingen ska drivas vidare.

Enligt utvecklingsavtalet (UVA), se bilaga 2, ska på Svenskt Näringslivs avtalsområden (Ramavtalet) arbetsgivaren underrättas senast 7 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats om arbetstagarorganisationen avser att begära central förhandling i tvistefrågan.

När UVA har antagits på enskilt avtalsområde har i många fall förhandlingsordningen anpassats. Förhandlingsordningen har på vissa avtalsområden andra tidsfrister för central förhandling, underrättelser till arbetsgivaren och begäran hos arbetsgivarorganisation, kontrollera i det UVA som gäller på din arbetsplats. Det är genomgående mycket korta tidsfrister som gäller i de olika avtalen. Det är därför viktigt att klubben har kontroll på tidsfristerna i det UVA som gäller på företaget för att inte missa möjligheten till central förhandling.

Tidsfristerna räknas från tidpunkten när den lokala förhandlingen är avslutad. *Observera* att förhandlingen kan vara avslutad även om protokoll från förhandlingen inte är skrivet och justerat.

Reella förhandlingar

15 §

"En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde. (SFS 1994:1686)

En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning. (SFS 1994:1686)

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till länsarbetsnämnden enligt 2a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder". (SFS 1994:1686)

Denna paragraf ställer krav på parterna i förhandlingar. Det gäller att från båda parter att arbeta för en lösning av förhandlingsfrågan.

Här avses samtliga förhandlingar enligt MBL. Det kan gälla så kallade medbestämmandefrågor, rättstvister, förhandlingar om kollektivavtal med mera.

Innehåll och form vid förhandling

För arbetstagsarsidan är det normalt en eller flera klubbstyrelseledamöter, arbetsplatsombud eller en ombudsman som företräder medlemmarna.

En förhandling är ju till för att lösa en tvist, ett problem, träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning med mera. I förhandlingar som rör företagets verksamhet eller arbetsförhållanden enligt 11–13 §§ MBL gäller det att ta till vara de samlade kunskaper som finns i företaget.

I de dagliga förhandlingarna i företaget borde man, i större utsträckning än i dag, kunna finna gemensamma lösningar på uppkommande situationer. Ibland är det vissa frågor där man aldrig kommer överens principiellt sett, även om man hittar en praktisk lösning i sakfrågan.

Enligt de utvecklingsavtal (UVA) som finns inom olika avtalsområden ges möjlighet att lokalt på företaget träffa överenskommelser om former för information och medbestämmande för de anställda. Exempelvis genom förhandlingar, partsorgan, projekt och utredningar, arbetsplats-träffar samt former för information.

Oavsett i vilken form förhandlingarna äger rum krävs det i denna paragraf att förhandlande part ska medverka till förhandlingsresultat genom att exempelvis:

- Ställa uppgifter och handlingar till motparts förfogande (15, 18–19 §§).
- Klart ange och motivera sin ståndpunkt.
- Ta del av och studera motparts argument och förslag till lösningar.

Utredningar, konsulter

I vissa situationer är arbetsgivaren skyldig att närmare utreda ett ärende enligt 19 §.

Se vidare i UVA där finns möjligheter att på arbetsgivarens bekostnad anlita konsult (arbetstagar-konsult). Konsult kan anlitas om ärendet har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning.

Förhandlingsbegäran, tidsfrister, protokoll

16 §

"Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

I annat fall än som avses i 11–13 §§ skall, om parterna ej enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, när motparten är enskild arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation, och annars inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten till handa. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall protokoll föras som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen."

Paragrafen behandlar procedurfrågor. Även på andra håll i lagen finns bestämmelser, som är av betydelse för förhandlingsförfarandet; informations- och tystnadsplikt 18–22 §§, vetorätt 38–40 §§, tvister 63–69 §§. *Observera* att tidsgränser i andra stycket inte gäller förhandling enligt 11–13 §§.

Då det gäller förhandlingar enligt 11–13 §§ ska dessa ske snarast eller så snart det kan ske. Se kommentarer till 14 § sid 23 andra till femte styckena.

Förhandlingens avslutning

Se kommentarer till 11 och 15 §§ om krav på förhandlingens genomförande sidorna 15 och 23.

Förhandlingen är således avslutad när förhandlingsskyldigheten är fullgjord och part lämnat skriftligt besked till motparten om att man frånträder förhandlingarna.

Protokoll

Det ställs inga krav om protokoll men om part begär det ska protokoll föras.

Protokoll bör föras i viktigare frågor eller mer omfattande ärenden.

Protokollet ska givetvis justeras av båda parterna. Om part anser att protokollet inte stämmer överens med vad som hänt under förhandlingarna har denne rätt att begära rättelse eller skriva en protokollsanmärkning till protokollet. Observera att justeringen görs efter protokollsanmärkningen.

Rätt till ledighet

17 §

"Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skäligen ledighet för att delta i förhandlingen."

Regeln är avsedd för arbetstagare på arbetsplats som inte är kollektivavtalsbundna och därmed inte omfattas av lagen om "Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen".

17 § ger endast rätt till ledighet, men det måste anses som rimligt att arbetsgivaren inte gör löneavdrag för den fackliga företrädaren i företaget om förhandlingen sker på arbetstid.

Den organisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren ska tillämpa reglerna i förtroendemannalagen. I korthet innebär lagen att den som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling har:

- rätt till ledighet som fordras för uppdraget samt
- rätt till bibehållen lön och övriga förmåner under uppdraget.

Rätt till information 18–22 §§

Förhandlingsunderlag

18 §

”Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.”

Paragrafen gäller:

- både arbetsgivarna och arbetstagarna
- alla slags förhandlingar enligt denna lag
- lokala och centrala förhandlingar samt
- även parter som inte står i kollektivavtalsförhållanden till varandra.

Handlingar som avser parternas egna överväganden eller förhandlings-taktiska dispositioner behöver inte hållas tillgängliga för motparten.

Vägrar part att lämna ut handlingar som han åberopat inträder skadeståndsskyldighet enligt 54 §.

Part kan också genom vitesföreläggande ”tvingas” lämna ut handlingar.

Fortlöpande information, utredningar

19 §

”Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.”

Informationsskyldigheten, enligt 19 §, för arbetsgivaren gäller endast kollektivavtalsbunden motpart. Skyldigheten gäller även under tillfälligt avtalslöst tillstånd.

Information

Arbetsgivaren ska lämna fortlöpande information om:

- Hur verksamheten utvecklas.
- Vad som varit/hänt.
- Vad som är aktuellt samt
- Uppgifter som är betydelsefulla för att bedöma framtidsutsikterna.

Exempel på områden som kan bli aktuella:

- Verksamhetens utveckling, behov av förändringar, konkurrenter, nya krav och behov hos kunder, tekniska utvecklingsmöjligheter och så vidare.
- Företagets ekonomi, konjunkturläge, marknadsutveckling, avsättningsmöjligheter och andra ekonomiska betingelser i företaget.
- Personalpolitiska frågor såsom personalsituationen, behov av förändringar och utveckling, personalomsättning, resultat av gjorda utvecklingsåtgärder, framtida personalkonsekvenser med hänsyn till marknadsutveckling med mera.

I kravet att informationen ska lämnas fortlöpande ligger att den ska lämnas så snart den finns tillgänglig.

Träffa överenskommelse om formerna för information

Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller givetvis även om det inte finns någon överenskommelse men det är bra om man klarar ut hur det ska fungera i praktiken.

Några exempel på frågor som bör klaras ut:

- Vilken information behövs?
- Hur ska informationen lämnas, muntligt respektive skriftligt?
- Hur ofta behövs information?
- Vem/vilka ska lämna information för olika enheter i företaget?
- Vem/vilka inom klubben eller arbetsplatsombudet mottar informationen?

Medbestämmandeavtal (UVA/MBA)

Läs igenom avtalet som gäller för företaget. Där finns vissa anvisningar om information dels till de fackliga förtroendemännen dels till alla anställda.

Information som begärs ska ges

Arbetsgivaren är vidare enligt 19 § första stycket skyldig att på begäran låta arbetstagarorganisationen granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör verksamheten exempelvis:

- rapporter, analyser, statistik
- protokoll, avtal
- korrespondens, inkomna order med mera.

Av andra stycket i paragrafen framgår att arbetsgivaren inom rimliga gränser är skyldig att biträda med:

- utredningar, prognoser och
- bearbetning av befintligt material som organisation behöver för sin bedömning av arbetsgivarens verksamhet.

Häri ligger en skyldighet att presentera materialet på ett lättillgängligt och förståeligt sätt. Till materialet ska också ges kommentarer så att informationen kan bedömas i sitt rätta sammanhang, samt kopior av handlingar om det kan ske utan oskälig kostnad.

Som framgår av lagtexten måste det givetvis finnas ett behov av informationen för att arbetsgivarens skyldighet ska inträda. Det är arbetstagarparten som avgör behovet men helt naturligt bör informationen komma till användning i olika avseenden som har betydelse för arbetstagarpartens inflytande i företagets verksamhet.

Koncerner

När det gäller ett koncernföretag omfattar rätten till information även material som företaget har tillgängligt och som belyser förhållandena inom koncernen som har betydelse för den fackliga verksamheten på det "egna" företaget. Se även UVA där det sägs att övergripande information om koncerner och de bolag som finns i koncernen ska lämnas till den lokala fackliga organisationen. I UVA finns också regler för koncernfacklig verksamhet bekostad av arbetsgivaren.

19 a §

"En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Lag (2005:392)."

Paragrafen avser att ge arbetstagarorganisationer hos arbetsgivare utan kollektivavtal motsvarande information som arbetstagarorganisationer hos arbetsgivare med kollektivavtal enligt 19 §. Jämfört med informations-skyldigheten enligt 19 § är skyldigheten något begränsad. Det finns ingen granskningsrätt eller utredningshjälp till den fackliga organisationen.

19 b §

"Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälig ledighet för att ta emot informationen. Lag (2005:392)."

Se också kommentaren till 17 §, sidan 26, angående ledighet och betalning för uppdraget.

Mottagande av information

20 §

"Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationsskyldigheten enligt 19 § fullgöras mot denna. Vid förhandling enligt 14 § andra stycket skall skyldigheten fullgöras även mot central arbetstagarorganisation, i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan.

Informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. Lag (2005:392)."

Informationsskyldigheten ska fullgöras i första hand mot den lokala arbetstagarorganisationen.

Finns klubb eller motsvarande på arbetsplatsen gäller informationsskyldigheten mot den arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

Arbetsgivare utan kollektivavtal ska fullgöra informationsskyldigheten endast mot den lokala arbetstagarorganisationen. Se kommentarerna till 17, 19 a och 19 b §§.

Vem mottar informationen?

I paragrafen finns inga regler om vilka företrädare för organisationen som ska motta informationen, och i vilken utsträckning den får föras vidare till exempel till berörda medlemmar.

Det är den fackliga organisationen som i princip själv avgör vilken företrädare som ska motta information, samt till vilka informationen sedan ska spridas. Här ska givetvis beaktas vad som anges i 21–22 §§ om *tystnadsplikt*.

I företag där klubb saknas kan det vara lämpligt att utse ett arbetsplatsombud som i vissa fall mottar informationen och sedan för den vidare till medlemmarna och till förbundsavdelningen.

Om lokal förhandling övergår till central förhandling gäller arbetsgivarens informationsskyldighet mot den centrala organisationen.

Tystnadsplikt – en förhandlingsfråga

21 §

"Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. (SFS 1977:532)

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort insett detta, föreligger dock ej tystnadsplikt."

Förhandling och tystnadsplikt

Frågor om tystnadsplikt ska i första hand göras till föremål för förhandling mellan berörda parter.

Förhandlingen kan avse

- huruvida tystnadsplikt överhuvudtaget ska förekomma
- i vilken omfattning, på vilket sätt och till vem som part får vidarebefordra viss information
- tidpunkten när viss information får spridas.

Tystnadsplikt gäller

- under förhandlingarna om sådan har begärts
- om part efter oenighet i förhandling väcker talan i Arbetsdomstolen (AD) inom tio dagar och AD beslutar att tystnadsplikt ska gälla
- om parterna är överens om tystnadsplikt.

Tystnadsplikt gäller inte

Om ovanstående punkter inte är uppfyllda eller om kravet på tystnadsplikt är obefogat.

Sista meningen i paragrafen är avsedd att avhålla part från att i trakasserisyfte eller på annat sätt ställa meningslösa krav på tystnadsplikt.

Vad kan bli tystnadsplikt?

Krav om tystnadsplikt kan endast ifrågakomma om uppgifter vars hemlighållande är av vitalt intresse med hänsyn till:

- arbetsgivarens affärs- eller driftsförhållanden eller
- enskilda ekonomiska eller personliga förhållanden.

Tystnadsplikten kan gälla dels handlingar enligt 18 § dels information enligt 19 § samt information som erhålles i samband med förhandlingar enligt 11–14 §§.

Informationen angelägen

I specialmotiveringen till MBL sägs:

”När det gäller t ex ett företags ekonomiska förhållanden och framtidsutsikter skall utgångspunkten vara att alla anställda har rätt till information. Det behövs då särskilda skäl för att begränsa denna rätt. Dessa skäl skall åberopas och styrkas av den arbetsgivare som begär tystnadsplikten. Skulle däremot tvisten gälla uppgifter om enskilda förhållanden bör utrymmet för tystnadsplikten vara större.”

Även om det är arbetsgivaren som i första hand begär tystnadsplikt kan det i vissa situationer som rör enskilda medlemmar vara viktigt att arbetsgivaren inte för känslig information vidare.

Ändra arbetssätt

Många arbetsgivare kräver tystnadsplikt även i frågor som sakligt sett inte kan motivera förbud mot vidare information. Därför är det viktigt att den lokala fackliga organisationen inte accepterar ett sådant synsätt. Det får med andra ord inte bli så att allt som sägs i kontakter med arbetsgivaren hålls ”i slutna rum”. Det kan undergräva fackets legitimitet och förtroende. Man kan då höra ”inte ens vårt eget fack har informerat oss”.

Det kan finnas situationer då tystnadsplikt kan vara befogat under en viss känslig period. Det finns dock inte fog för att inte ens informera den egna klubbstyrelsen. Denna rätt framgår av nästa paragraf.

"Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten."

Klubbstyrelsen alltid informerad

Observera att krav om tystnadsplikt inte får förekomma när det gäller information till ledamot i klubbstyrelsen.

Det kan gälla arbetsgivarens information till ledamöter i klubbstyrelse, avdelningsstyrelse eller förbundsstyrelse beroende på vem som i en viss situation ska ta emot information. Se 14 och 20 §§.

Tystnadsplikten kan alltså aldrig sträckas så långt att ovan nämnda fackliga företrädare ställs utanför informationen.

Givetvis får dessa personer inte sprida "tystnadsbelagd" information vidare till någon utanför styrelsen.

Kollektivavtal 23–31 §§

Partsställning, innehåll, form

23 §

”Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.”

Vad är ett kollektivavtal

Kollektivavtal är ett avtal som:

- Innehåller frågor som är att betrakta som anställningsvillkor för arbetstagare och förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Exempelvis medbestämmandefrågor, löner och allmänna anställningsvillkor, pensioner med mera.
- Avtalet måste vara skriftligt.

Parter

För att avtalet ska betraktas som kollektivavtal ska parterna vara:

- Lokal eller central arbetstagarorganisation respektive arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation.

Behörighet att träffa kollektivavtal

Läs vad som tidigare skrivits om paragraferna 4, 6 och 10 (se sidorna 8, 9 och 12).

Specialregler om hyresförhållanden

24 § behandlar en specialregel om bestämmelser i kollektivavtal rörande hyresförhållanden som beror på anställning till exempel vissa frågor som rör tjänstebostad.

Andra avtal

25 § säger att avtal i andra ämnen än sådana som anges i 23–24 §§ inte kan i sådana delar vara kollektivavtal enligt lagens mening.

Skydd mot social dumping

25 a § ska ses tillsammans med 31 a § och 42 § tredje stycket.

Dessa tillägg till MBL har tillkommit för att ge möjlighet att träffa kollektivavtal med utländska arbetsgivare som har verksamhet i Sverige med "egen" utländsk arbetskraft. Det kan exempelvis gälla någon form av entreprenadverksamhet i Sverige.

Syftet är att förebygga så kallad social dumping, eller med andra ord, arbete som utförs i Sverige med sämre anställningsvillkor än vad svenska arbetstagare har för motsvarande arbete. 25 a § anger att ett svenskt kollektivavtal som tillkommit efter stridsåtgärd är giltigt även om den skulle vara ogiltig i ett annat land.

Enligt 42 § ska svenska arbetstagarorganisationer kunna vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal med utländska arbetsgivare.

31 a § innebär att det svenska kollektivavtalet ska ges företräde för arbete som utförs i Sverige i förhållande till ett "utländskt" kollektivavtal som eventuellt finns med arbetsgivaren.

Ett kollektivavtal är bindande

26 § innehåller regler om kollektivavtalets bindande verkan för medlem i arbetstagar- respektive arbetsgivarorganisation.

Enligt paragrafen blir kollektivavtal bindande för medlem oavsett om denne blivit medlem före eller efter det att avtalet träffades. Avtalet är bindande även om medlem, arbetstagare eller arbetsgivare, går ur organisationen innan avtalet upphört att gälla. Det går således inte att befria sig från avtalet enbart genom att gå ur organisationen.

Avvikelser från kollektivavtal

27 § talar om att det inte går att träffa giltigt avtal mellan arbetsgivaren och enskild anställd som strider mot ett gällande kollektivavtal. Allmänt sett kan sägas att det inte går att träffa anställningsavtal som är sämre än gällande kollektivavtal.

Det går heller inte att träffa ett lokalt kollektivavtal om avvikelser från ett centralt avtal. Det är dock möjligt att göra detta i viss fråga om det är tillåtet enligt centralt kollektivavtal.

Kollektivavtalen är i regel minimiavtal, det vill säga att man kan via enskilt avtal eller lokalt kollektivavtal komma överens om bättre, men inte sämre, förmåner än det centrala kollektivavtalet.

Skydd för anställningsvilkoren vid verksamhetsövergångar med mera

28 § har ett samband med 6 b § LAS. Syftet är att skydda arbetstagarrens anställningsvillkor vid en företagsöverlåtelse/verksamhetsövergång.

6 b § LAS har tillkommit på grund av EG-direktiv (77/187). 6 b § behandlar en situation när ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare (överlåtaren) till en annan (förvärvaren). Rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet eller andra anställningsvillkor hos överlåtaren ska automatiskt gå över till förvärvaren av verksamheten. Det kan gälla lön, semester och andra anställningsvillkor. Man kan säga att den nya arbetsgivaren träder in i den tidigare arbetsgivarens ställe.

Den tidigare och den nya arbetsgivaren svarar solidariskt för att intjänad lön med mera inte går förlorad.

Det finns också ett tillägg till 7 § LAS som innebär ett förbud mot uppsägningar som grundas på en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS.

28 § i MBL kompletterar 6 b § LAS behandlar bland annat kollektivavtalets giltighet/tillämpning hos den nya arbetsgivaren/förvärvaren.

Förvärvaren är i princip skyldig att tillämpa villkoren enligt tidigare kollektivavtal under högst ett år. Anställningsvillkor som inte finns reglerade i kollektivavtal kan inte ändras ensidigt även om ett år har gått.

Om varken överlåtaren eller förvärvaren är bundna av kollektivavtal ska de anställningsvillkor som gäller hos överlåtaren gälla om man inte kommer överens om annat. Till exempel att det träffas ett kollektivavtal.

I princip får inte kollektivavtalet vara sämre än de tidigare villkoren om de är mindre förmånliga än EG-direktiv.

Observera, se vidare i lagtexten för 28 § MBL samt 6–7 §§ LAS.

Kontakta ditt förbund

Frågor som gäller avtalets giltighet vid sammanslagning, konkurser eller övergång av verksamhet enligt 6 b § LAS kan vara komplicerade. Om en sådan situation uppstår ta kontakt med din organisation.

Uppsägning av kollektivavtal

29–30 §§ innehåller regler om uppsägning av kollektivavtal.

Normalt sett innehåller avtalen regler om uppsägningstider. Om sådana inte finns ska så kallad skälig uppsägningstid gälla beroende på bland annat avtalets innebörd och innehåll. Om uppsägningstid inte finns inskrivet är skälig tid i allmänhet tre månader.

Häva ett kollektivavtal

31 § talar om vad som gäller om någon part grovt brutit mot kollektivavtalet. Arbetsdomstol kan, efter yrkande från motpart, förklara att avtalet inte längre ska gälla.

Det är viktigt att konstatera att en part inte på egen hand kan häva ett avtal. Det är domstol som beslutar om detta.

Företräde för svenskt kollektivavtal

31 a §. Se tidigare kommentarer till 25 a §. Se sidan 36.

Medbestämmande genom kollektivavtal 32 §

32 § har tillkommit för att slå fast att arbetstagersidan har rätt att förhandla om medbestämmandeavtal. Denna rätt ska gälla utöver reglerna om:

- förhandlingsrätt (10–17 §§)
- rätt till information (18–22 §§)
- tolkningsföreträde (33–37 §§)

I lagtexten sägs att medbestämmandeavtal bör träffas om arbetstagarpart begär det.

Enligt specialmotiveringen till lagen har paragrafen till uppgift att citat:

”ge uttryck för lagstiftarens vilja att arbetstagarna skall beredas medbestämmande rätt på det område, som avses i paragrafen, men att det skall ankomma på arbetsmarknadens parter att i avtal närmare bestämma innebörden och formerna för medbestämmanderätten”.

SFS 1977:529

Prop 1976/77:137

Vad är ett medbestämmandeavtal

Med avtal om medbestämmanderätt menas varje form av inflytande för arbetstagersidan i frågor som rör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare, det må vara företagsledningsfrågor, affärsfrågor och arbetsledningsfrågor.

Kravet är att frågorna omfattas av förhandlingsrätten (10 §) och ämnesområdet för kollektivavtal.

Löner och allmänna anställningsvillkor omfattas i princip inte av begreppet medbestämmandeavtal. Även om sådana frågor finns reglerade i andra avtal är det många gånger som medbestämmande kan bli aktuell till exempel när det gäller fördelning av löneökningar eller inflytande över arbetstidens förläggning.

Medbestämmandeavtal kan således innehålla:

- frågor/ämnen som medbestämmanderätten ska omfatta

- på vilket sätt inflytandet ska utövas; information, samråd, självbestämmande, partsorgan, förhandlingar med mera
- förhandlingsordning (procedurfrågor).

Medbestämmandeavtalets innehåll

I paragraf 32 anges frågeområden som avser:

- ledning och fördelning av arbetet
- verksamhetens bedrivande i övrigt
- ingående och upphörande av anställningsavtal.

I specialmotiveringen till 32 § sägs

”Med hänsyn till att några tydliga inbördes gränser inte kan dras, har de i lagtexten valda uttrycken ansetts kunna användas trots att arbetets ledning och fördelning och beslut om anställningsavtal ingår i arbetsgivarens verksamhet och naturligtvis kan sägas vara frågor om hur den verksamheten skall bedrivas.”

Ledning och fördelning

Inom begreppet hör allmänt sett arten av arbetsuppgifter och sättet för arbetets utförande till exempel:

- Arbetets organisation, arbetsuppgifter arbetstider, planering av lokaler och arbetsutrustning.
- Utbildning/kompetensutveckling.
- Jämställdhet och arbetsmiljö.

Verksamhetens bedrivande i övrigt

Hit hör företagsledningsfrågor såsom:

- Vad som ska produceras, verksamhetens omfattning, lokalisering.
- Finansiering, investeringar, försäljning och marknadsföring.
- Verksamhetsplaner och budget.

Ingående och upphörande av anställningsavtal

Här avses främst inflytande för arbetstagarna på arbetsgivarens tillämpning av sådana bestämmelser.

Detta frågeområde är i viss utsträckning reglerat i lag om anställningskydd och avtal om allmänna villkor.

Befintliga medbestämmande/utvecklingsavtal

Exempel: Se bilaga 2, Ramavtal Utvecklingsavtal (UVA) SAF–LO/PTK, som antagits med i vissa fall anpassningar på Svenskt Näringslivs avtalsområden. Observera särskilt anpassningar i förhandlingsordningen i det avtal som gäller på företaget.

I de avtal som finns inom olika avtalsområden finns många av de frågor som omfattas av 32 § reglerade. Sammanfattningsvis innehåller avtalen följande områden:

■ *Utveckling av arbetsorganisationen*

Här betonas vikten av att utveckla arbetsformer för att öka och tillvarata kunskaperna hos de anställda, att de anställda får möjligheter att delta i planeringen av arbetet, att medverka i förändrings- och utvecklingsarbete och att få en god information.

■ *Teknisk utveckling*

I detta avsnitt talas om behov av teknisk utveckling, engagerande arbete, medverkan i planeringen och om utbildning för nya arbetsuppgifter.

■ *Företagets ekonomi och resursfrågor*

Här sägs bland annat att information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. Vidare sägs att de lokala fackliga organisationerna ges möjlighet att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets verksamhet samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Medbestämmandets former

Utgångspunkter är att samverkan och medbestämmande anpassas till förhållandena på företaget/arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd fungerande samverkans- och medbestämmandeformer.

När det gäller formerna för insyn och inflytande nämns MBL-förhandlingar på olika nivåer i företaget, partsorgan, medverkan i projekt. I avtalet finns också skrivningar om att den enskilde anställda ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar.

Syftet är att de lokala parterna ska träffa avtal om hur medbestämmandet ska fungera på företaget och arbetsplatsen.

■ *Övrigt*

I avtalet finns också regler om rätt till facklig information på betald tid. Som tidigare har nämnts innehåller UVA även skrivningar om arbetstagarkonsulter och information och inflytande i koncernföretag och företag med flera driftsenheter.

■ *Lokala aktiviteter – samverkan*

Avtalen är konstruerade så att klubben eller motsvarande och arbetsgivare själva måste ta initiativ för att företagsanpassa avtalen.

För att medbestämmandet ska få effekt måste de lokala parterna samverka för att förverkliga målsättningarna och finna praktiska former för hur information och medbestämmande ska utövas.

Tolkningsföretråde 33–37 §§

Twist om tolkning av medbestämmandeavtal

33 § innehåller regler om tolkningsföretråde för arbetstagersidan i tvist om tillämpning av medbestämmandeavtal samt avtal om exempelvis disciplinpåföljd eller skadestånd, om arbetstagaren bryter mot medbestämmandeavtal.

Den fackliga organisationens mening gäller

Uppkommer en tolkningstvist ska enligt paragrafens första stycke arbetstagarpartens mening gälla tills tvisten har blivit slutligt prövad.

Förutsättningar är att:

- Tvisten rör frågor eller områden som omfattas av 32 § MBL.
- Det finns reglerat i kollektivavtal.
- Tvisten rör en klar rättighet eller skyldighet för parterna enligt avtalet.
- Arbetstagarparten klart uttalar att man utnyttjar tolkningsföretråde.

Innebörden av tolkningsföretråde

Om arbetstagersidan tillämpar sitt tolkningsföretråde blir detta bindande för arbetsgivarsidan. Det kan verka som ett uppskov för ett beslut eller krav på att ett visst beslut ska fattas av arbetsgivaren.

Som framgår av 33 § innebär inte tolkningsföreträdet att arbetstagersidan kan fatta beslut i arbetsgivarens ställe.

Exempel:

Twist uppstår om den fackliga organisationens rättighet att i en viss situation anlita arbetstagararkonsult enligt medbestämmandeavtalet. Arbetstagersidan utnyttjar tolkningsföretråde. Arbetsgivaren måste då böja sig för motpartens mening och besluta att arbetstagararkonsult får anlitas.

Skadeståndsansvar

Om arbetsgivaren inte följer reglerna om tolkningsföretråde riskerar han skadestånd för sitt handlande. Det kan då bli frågan om dels skadestånd

för brott mot kollektivavtalet dels för att man inte följt tolkningsföreträdet enligt denna paragraf.

På motsvarande sätt har arbetstagersidan ett skadeståndsansvar om man utnyttjar tolkningsföreträdet felaktigt. Det vill säga om man tolkar avtalet oriktigt och därmed missbrukar tolkningsföreträdet.

Undantag

Arbetsgivaren är inte skyldig att följa tolkningsföreträdet om:

- synnerliga skäl föreligger eller,
- om arbetstagarparten hävdar fel tolkning eller bort inse att tolkningen är oriktig.

Beträffande synnerliga skäl se kommentarer till 11 § MBL.

Kontakta ditt förbund

Det kan vara svårt att bedöma olika situationer där tolkningsföreträde kan användas. Därför är det viktigt att ta kontakt med förbundets avdelningskontor eller huvudkontor för rådgivning. Detta gäller även tolkningsföreträde enligt 34–35 §§ nedan.

Twist om arbetsskyldighet

34 § behandlar arbetstagersidans tolkningsföreträde vid twist om arbetstagarens skyldighet att utföra visst arbete.

Innebörd

Det är arbetstagarorganisationen som har tolkningsföreträde, inte den enskilde arbetstagaren.

Om det uppstår twist mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om denne är skyldig att utföra visst arbete gäller arbetstagarorganisationens mening. Omtvistat arbete behöver då inte utföras.

Vill arbetsgivaren hävda sin mening måste han begära förhandling med arbetstagarorganisationen. Kan man inte lösa tvisten i förhandlingen kan arbetsgivaren i sista hand gå till AD som då får lösa tvisten.

Enligt paragrafens andra stycke kan arbetsgivaren kräva att omtvistat arbete utförs om det föreligger synnerliga skäl. Se tidigare definition av detta begrepp i 11 §.

Omfattning

Här är det i grunden fråga om vilken rätt arbetsgivaren har att göra förändringar i arbetsförhållandena. Det kan gälla förändringar i arbetsuppgifter, omplaceringar, arbetstider. Det gäller med andra ord arbetsgivarens möjligheter att leda och fördela arbetet.

Tolkningsföreträdet avser i första hand frågor som gäller arbetskyldighetens omfattning enligt avtalet. I allmänhet kan sägas att möjlighet att utnyttja tolkningsföreträde torde komma ifråga i mera påtagliga situationer, exempelvis att arbetstagare beordras utföra arbetsuppgifter till viss del inom ett annat avtalsområde.

Motivskrivningen till denna paragraf ger inte tillräcklig vägledning ifråga om omfattningen. Det finns inte heller en klar rättspraxis inom tjänstemannaområdet. Ta därför kontakt med ditt förbund om tvist om arbetskyldighet uppstår.

Tolkningsföreträde bör inte användas lokalt innan kontakt har tagits med en ombudsman.

Tvist om lön – ersättning

35 §

"Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol.

Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetsgivarorganisationens mening om kravet ej är oskäligt. (SFS 1977:532)"

Omfattning

Det avgörande för att bedöma paragrafens omfattning är att kravet har samband med anställningen och att arbetstagaren är kollektivavtalsbunden och är medlem i berörd organisation.

Tvister enligt denna paragraf kan handla om lön, övertidsersättning, semesterlön, uppsägningslön, ersättning för läkarbesök med mera beroende på vad som framgår av kollektiv- och/eller anställningsavtalet.

Arbetsgivaren måste ta initiativ

Paragrafen innehåller bestämmelser om skyldighet för arbetsgivare att ta initiativ till förhandling och ytterst till rättegång om tvist uppstår om lön eller annan ersättning till arbetstagare.

Om arbetsgivaren inte tar initiativ till förhandlingar enligt tidsfristerna i 37 § måste han utge den ersättning som arbetstagarparten kräver, om kravet inte är oskäligt.

Observera att det inte går att använda tolkningsföretråde för krav som är preskriberat. Läs om tidsfrister i 64 §.

Lokal förhandling

Arbetsgivaren måste ta initiativ till förhandling i anslutning till tvistens uppkomst, dock senast efter en dag. Gör han inte detta måste ersättningen eller lönen utbetalas enligt arbetstagarorganisationens mening.

Central förhandling

Om tvisten kvarstår efter den lokala förhandlingen måste arbetsgivaren begära central förhandling inom 10 dagar. Gör han inte detta blir han betalningsskyldig enligt arbetstagersidans mening.

Givetvis gäller inte betalningsskyldigheten om kravet är oskäligt. Exempelvis om ersättningens storlek är större än vad som faktiskt framgår av avtalet.

Arbetsdomstolen

Om tvisten kvarstår efter den centrala förhandlingen måste arbetsgivaren väcka talan hos AD inom 10 dagar efter den centrala förhandlingen är avslutad om han vill bevara sin rätt att behålla sitt tolkningsföretråde. Gör han inte detta återstår betalningsskyldigheten enligt arbetstagersidans krav.

Tolkningsföreträde och tidsfrister

36 §

"Arbetstagarpartens rätt enligt 33-35 §§ tillkommer den avtalslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen."

37 §

"Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. (SFS 1977:532)"

Observera att kommentarer till ovanstående två paragrafer har gjorts under texten till 33–35 §§.

Facklig vetorätt i visst fall

38–40 §§

Förhandling före beslut

38 § talar om att arbetsgivare som tänker använda arbetskraft som han inte ska anställa i företaget är skyldig att kalla den fackliga organisationen till förhandling innan han fattar beslut i frågan.

Kommer man inte överens lokalt kan arbetstagersidan begära central förhandling. Arbetsgivaren får inte fatta beslut under tiden förhandlingen pågår. Beträffande sättet att förhandla, information och så vidare, (se 11–19 §§).

Vissa undantag

I paragrafens andra stycke sägs att arbetsgivaren inte behöver ta initiativ till förhandling innan beslut fattas om exempelvis arbetet är av kortvarig eller tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap som inte finns på det egna företaget.

Förhandlingsskyldighet finns dock när det gäller inhyrning av arbetskraft.

Observera att om arbetstagersidan begär förhandling måste arbetsgivaren vänta med beslutet. Dessutom har arbetstagersidan rätt att få information om det tilltänkta arbetet. Se paragrafens 2:a resp 4:e stycket.

Begreppet "synnerliga skäl" i 3:e stycket finns tidigare förklarat ibland annat 11 §.

Flera förhandlingar

Sådana situationer som anges i paragrafen kan många gånger vara en följd av tidigare förhandlingar. **Exempel:**

Steg 1 kan vara en förhandling (11 §) om en omorganisation.

Steg 2 kan vara på vilket sätt omorganisationen ska genomföras, om extern konsult behöver anlitas med mera

Steg 3 blir då en förhandling (38 §) om lämplig konsult.

Vetorätt centralt

39 § talar om facklig vetorätt. Om parterna i en central förhandling inte kan enas om en arbetskraftsfråga enligt 38 §, har arbetstagarorganisationen rätt att inlägga veto, det vill säga arbetsgivaren får inte vidta tänkt åtgärd. En förutsättning för detta är att arbetsgivarens tilltänkta åtgärd skulle leda till brott mot lagar, förordningar eller kollektivavtal eller mot vedertagen praxis.

Undantag

40 § föreskriver att det fackliga vetot inte gäller om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Paragrafen är ett skydd mot missbruk.

Fredsplikt 41–45 §§

Den grundläggande regeln

41 § innehåller medbestämmandelagens grundläggande regler om fredsplikt under kollektivavtals giltighet. Kollektivavtalsbunden part får inte vidta eller delta i stridsåtgärd exempelvis i syfte att utöva påtryckningar i tvist om kollektivavtal eller för att framtinga ändringar i avtalet.

Syftet är att främja respekten för ingångna kollektivavtal. Alla medlemmar som omfattas av kollektivavtal är bundna av fredsplikt. Motsvarande gäller arbetsgivaren.

Organisationernas ansvar

42 § behandlar organisationernas ansvar för medlemmars eventuella olovliga stridsåtgärder.

Arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation får inte understödja eller på annat sätt medverka i olovlig stridsåtgärd.

Man är skyldig att hindra tänkt åtgärd eller verka för att olovlig stridsåtgärd upphör.

42 § tredje stycket handlar om konfliktmöjligheter i vissa fall. Se tidigare kommentarer till 25 a §.

Överläggningar omedelbart

43 § säger att berörd arbetsgivarpart och arbetstagarpart omedelbart ska ta upp överläggningar om olovlig stridsåtgärd utbryter samt verka för att strider upphör.

Kvarlevande stridsrätt

44 § innehåller regler om den så kallade kvarlevande stridsrätten. Syftet med denna paragraf är att underlätta för arbetstagsidan att få till stånd medbestämmandeavtal.

Innan MBLs tillkomst ansågs det att fredsplikt gällde i medbestämmandefrågor om kollektivavtal träffats om löner och allmänna anställningsvillkor. Medbestämmandefrågorna blev så kallat "tyst reglerade".

Med nuvarande regler är det möjligt att ha kvar stridsrätten i medbestämmandefrågor även om man är fredspliktbounden enligt exempelvis löneavtal. Förutsättningen är dock att begäran om förhandlingar om ett medbestämmandeavtal i specificerade frågor skett i samband med löneförhandlingar och att medbestämmandefrågan kvarstår som en olöst intressefråga mellan parterna.

Varsel före stridsåtgärd

45 § innehåller regler om varsel om förestående stridsåtgärd.

Varsel ska lämnas till motpart och Medlingsinstitutet sju arbetsdagar innan stridsåtgärd vidtas. Varslet ska bland annat innehålla stridsåtgärdens anledning och omfattning samt tidpunkten för konflikten.

Observera att det är den centrala organisationen som varslar om stridsåtgärd. Regeln ingår i regel i organisationens stadgar.

Medling 46–53 §§

Samhället har sedan länge medverkat till lösning av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer genom ett statligt medlingsväsende. Statens Medlingsinstitut fungerar som centralt organ för medlingsverksamheten.

46 § För medling i arbetstvister finns Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet ska också verka för en väl fungerande lönebildning.

47 § Medlingsinstitutet ska fortlöpande informera sig om pågående avtalsförhandlingar, ge råd och anvisningar till parterna samt få tillgång till träffade avtal.

47 a § Medlingsinstitutet kan förse parterna med tillgång till medlare.

47 b § Vid risk för stridsåtgärd eller redan utbruten stridsåtgärd får Medlingsinstitutet tillsätta medlare utan parternas samtycke.

Parter som är bundna av förhandlingsavtal med tidsplaner för förhandlingar och uppsägning av avtal samt medling och befogenheter för medlare, exempelvis "Industriavtalet". När avtalet har anmälts och registrerats hos medlingsinstitutet får Medlingsinstitutet inte tillsätta medlare utan parternas samtycke.

48 § Medlare ska verka för att part uppskjuter stridsåtgärd och främja en god lösning av tvisten.

49 § Medlingsinstitutet kan på medlares begäran skjuta upp varslad stridsåtgärd i högst 14 dagar.

50 § Behandlar rätten för medlare att få eventuella handlingar som rör tvistefråga mellan parterna.

51 § Uppftar regler om medlarens möjligheter att anmoda parterna att låta tvist regleras av skiljemän.

52 § Medlingsinstitutet kan, om part inte inställer sig till kallad förhandling, förelägga parten vid vite att komma till förhandling. Utdömande av vite görs av AD.

53 § Medlingsinstitutet kan, om part inte fullgör sin skyldighet att till Medlingsinstitutet ge in kopia av ett kollektivavtal, förelägga parten vid vite ge in kopian. Utdömande av vite görs av AD.

Skadestånd och andra påföljder 54–62 §§

54 § Anger den allmänna utgångspunkten för skadeståndsreglerna, det vill säga att arbetsgivare, arbetstagare och organisation som bryter mot MBL eller kollektivavtal i princip ska ersätta uppkommen skada.

55 § Behandlar ersättning för skada som inte är av rent ekonomisk betydelse, så kallad ideell skada eller allmänt skadestånd.

Part kan alltså bli skyldig att dels ersätta den ekonomiska skadan dels betala skadestånd för att man brutit mot denna lag eller kollektivavtal.

56 § Innehåller regler om skadestånd vid brott mot tystnadsplikten (se informationsrätten 18–22 §§).

57–59 §§ Anger skadeståndsregler när det gäller tolkningsföreträde i 33–34 §§, vetorätt 39 § och olovliga konflikter.

60 § Innehåller regler om jämkning av skadestånd och skadestånd vid olovliga stridsåtgärder.

61 § Talar om hur man ska förfara om flera är ansvariga för samma skada.

62 § Syftar till att begränsa arbetsgivarens möjligheter till disciplinåtgärder och anger att det måste finnas stöd i författning eller i kollektivavtal för att arbetsgivare ska kunna tillämpa disciplinära påföljder om arbetstagare bryter mot avtal. Det kan gälla exempelvis varningar eller omplaceringar i disciplinärt syfte.

62 a § Den som inte har varslat Medlingsinstitutet enligt 45 § eller vidtar stridsåtgärd i strid mot medlingsinstitutets beslut enligt 49 § kan åläggas att betala en varselavgift.

Lag och avtal måste följas

De olika arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal som finns utgör grunden för den svenska arbetsmarknaden och relationer mellan parterna samt den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren.

Syftet är i första hand att arbetstagarna ska ha rätt till en ministandard när det gäller arbetsvillkoren i vid mening. Det kan gälla lönen och allmänna anställningsvillkor, trygghet i anställningen, god arbetsmiljö, jämställdhet mellan kvinna och man, rätt till information och medbestämmande, rätt till betald ledighet för fackligt arbete och så vidare.

En viktig uppgift

Brott mot lag och avtal ska påtalas. Det får inte bli så att "inte följa lag och avtal" blir en rutin som ingen reagerar emot.

Reglerna om skadestånd och andra påföljder har också ett preventivt syfte för att respekten för lag och avtal ska vidmakthållas.

Klubben, arbetsplatsombud och alla medlemmar har en viktig uppgift i att medverka till att spelreglerna på arbetsmarknaden efterlevs.

I vissa fall kan brott mot lag och avtal få en lösning genom att det påtalas. Vid brott som innebär ekonomisk skada, upprepade smärre brott eller mera allvarliga situationer ska skadestånd alltid krävas.

Kontakta ditt förbund

Om klubben eller arbetsplatsombud där klubb saknas anser att arbetsgivaren har brutit mot MBL, annan arbetsrättslig lag eller ett kollektivavtal bör en ombudsman i ditt förbund kontaktas för rådgivning.

Twisteförhandlingar och rättegång 63–70 §§

Bestämmelserna i nedanstående paragrafer kompletterar de allmänna bestämmelserna i lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

63 § Innebär att mål om tillämpning av medbestämmandelagen ska prövas av AD. I vissa fall kan dock ärenden prövas i tingsrätten. Ärenden som handlagts av tingsrätten kan överprövas av AD.

64 § Ger regler för lokal och central förhandling och om tidsfrister som ska iakttas för att förhandlingsrätten om skadestånd inte ska gå förlorad. 65–68 § Reglerar tidsfrister för väckande av talan om skadestånd i Arbetsdomstolen. Om part inte väcker talan inom föreskriven tid förlorar han rätten till talan.

69 § Innehåller regler om s k interimistiskt förordnande, det vill säga sådana domstolsbeslut som ska gälla tills frågan slutligt avgjorts.

70 § Har upphört att gälla.

Det kan finnas andra regler i kollektivavtal och annan lag

I varje kollektivavtal finns regler om tvister. Antingen hänvisas till MBLs regler eller så finns det en särskild förhandlingsordning med tidsfrister.

I annan lagstiftning finns också regler om skadestånd och twisteförhandlingar. I allmänhet hänvisas det även här till MBL.

Lagtext

Lagen om medbestämmande i arbetslivet

Bilaga 1

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.
Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.

2 § Arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantages från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

3 § Innehåller lag eller med stöd av lag meddelad författning särskild föreskrift som avviker från denna lag, gäller den föreskriften.

4 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagar sidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41a, 41b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag. Lag (2005:392).

5 § Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Lag (1994:1686).

6 § Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Med arbetsgivarorganisation avses motsvarande sammanslutning på arbetsgivar sidan.

Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.

Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.

Föreningsrätt

7 § Med föreningsrätt avses rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.

8 § Föreningsrätten skall lämnas okränkvt. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtager åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtager åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt. Sådan kränkning föreligger även om åtgärden vidtages för att åtagande mot annan skall uppfyllas.

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är icke skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagts den centrala organisationen.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är rättshandlingen eller bestämmelsen ogiltig.

9 § Det åligger arbetsgivar- och arbetstagarorganisation att söka hindra, att medlem vidtager åtgärd som kränker föreningsrätten, Har medlem vidtagit sådan åtgärd, är organisationen skyldig att söka förmå honom att upphöra därmed.

Förhandlingsrätt

10 § Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

13 § Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagar som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal. Lag (1994:1686).

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11-13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

15 § En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.

En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektiv avtal vid uppsägning.

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Lag (2007:402).

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

I annat fall än som avses i 11-13 §§ skall, om parterna ej enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställning, när motparten är enskild arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation, och annars inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten till handa. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

17 § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

Rätt till information

18 § Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

19 a § En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Lag (2005:392).

19 b § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälighet för att ta emot informationen. Lag (2005:392).

20 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationsskyldigheten enligt 19 § fullgöras mot denna. Vid förhandling enligt 14 § andra stycket skall skyldigheten fullgöras även mot central arbetstagarorganisation, i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan.

Informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. Lag (2005:392).

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta, föreligger dock ej tystnadsplikt. Lag (1977:532).

22 § Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisationens räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Kollektivavtal

23 § Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.

24 § Avser kollektivavtal arbetstagares hyresförhållande, har avtalet i den delen verkan som kollektivavtal endast i den mån det är fråga om partsställning och innehåll är sådant som anges i 12 kap. 67 § jordabalken.

25 § Avtal saknar verkan som kollektivavtal i den mån det har annat innehåll än sådant som avses i 23 och 24 §§.

25 a § Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag. Lag (1991:681).

26 § Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

Utträder medlem ur organisation som har slutit kollektivavtal, upphör han ej därmed att vara bunden av avtalet.

27 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltigt verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet.

28 § När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Görs en sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

När arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

Om två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer slås samman, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna. Lag (1994:1686).

29 § Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och kräves uppsägning för att avtalet skall upphöra att gälla, får part för egen del säga upp avtalet hos en eller flera parter på andra sidan. Har sådan uppsägning skett till viss tid, får annan part säga upp avtalet till samma tidpunkt. Dennes uppsägning skall dock göras inom tre veckor efter det att uppsägningen annars skulle ha skett eller, om den avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

30 § Uppsägning av kollektivavtal skall ske skriftligen. Har meddelande om uppsägning avsänts under motpartens senast kända adress så tidigt att det hade bort komma denne till handa innan uppsägning senast skulle ha skett, skall uppsägning anses ha ägt rum i tid även om meddelandet icke kommer fram eller kommer fram för sent.

31 § Har arbetsgivare, arbetstagarpart eller organisation som är bunden av kollektivavtal grovt brutit mot sådant avtal eller mot denna lag och har förfarandet väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, får domstol på yrkande av motpart förklara att kollektivavtal som binder parterna icke längre skall gälla mellan dem.

Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och har förklaring enligt första stycket gjorts för endast vissa av dem, får annan part inom tre veckor därefter med omedelbar verkan säga upp samma avtal för egen del.

Finns domstol att visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot denna lag, får domstolen på yrkande befria arbetsgivare, arbetstagarpart eller organisation från förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt lagen, i den mån det med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan krävas att förpliktelsen fullgöres. Lag (1977:532).

31a § Är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som denna lag inte är direkt tillämplig på och träffar han därefter ett kollektivavtal enligt bestämmelserna i 23–24 §§ skall i de delar avtalen är oförenliga det senare avtalet gälla. Lag (1991:681).

Medbestämmanderätt genom kollektivavtal

32 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarparterna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarparterna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ. Lag (1977:529).

Bestämmanderätt om tvist om tolkning av avtal

33 § Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarparterna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagarpart som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarpartar oförenliga ståndpunkter i sådan tvist som avses i första stycket, får arbetsgivaren ej fatta eller verkställa beslut som beröres av tvisten förrän denna har slutligt prövats.

Arbetsgivaren behöver ej iakttaga vad som föreskrives i första och andra styckena, om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarparts mening är oriktig och parten har insett eller bort inse detta. Lag (1977:529).

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Lag (1977:532).

35 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt. Lag (1977:532).

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33-35 §§ tillkommer den avtalslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

37 § Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Lag (1977:532).

Facklig vetorätt i vissa fall

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i all väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena ska 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan. Lag (2012:855).

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Vid upphandling enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, lagen (2008:962) om valfrihetssystem eller lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet får en förklaring enligt första stycket göras endast om den grundar sig på omständigheter som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster,
- 7 kap. 1 § lagen om valfrihetssystem, eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. Lag (2011:1033).

40 § Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Förbud inträder inte heller, om arbetstagarorganisationen vid sådan upphandling som avses i 39 § andra stycket har grundat sin förklaring på andra omständigheter än som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster,
- 7 kap. 1 § lagen (2008:962) om valfrihetssystem, eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet.

Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, ska 39 § inte tillämpas. Lag (2011:1033).

Fredsplikt

41 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av en organisation och denna organisation inte i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket betecknas som olovliga.

Första stycket hindrar inte arbetstagare att delta i en blockad som har beslutats av en

arbetstagarorganisation i behörig ordning och som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på någon annan ersättning för utfört arbete (indrivningsblockad). En sådan stridsåtgärd är inte olovlig. Lag (1993:1498).

41 a § En arbetsgivare får inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som har förfallit till betalning, med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Sådana åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder. Lag (1993:1498).

41 b § En arbetstagarorganisation får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagarorganisationer eller där bara företagens eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagarorganisationer och ensamma ägare. Detsamma gäller när en stridsåtgärd har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med ett sådant företag. Vad som nu sagts hindrar inte en arbetstagarorganisation från att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är att anse som olovliga. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varsplats eller inletts skall inte beaktas vid bedömningen av om en stridsåtgärd är att anse som olovlig enligt första stycket. Lag (2000:166).

41 c § En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a eller 5 b § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagarorganisationer är olovlig. Lag (2012:855).

42 § En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.

En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör. Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den. Lag (2010:229).

42 a § Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på. Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivarorganisation som utstationerar arbetstagarorganisationer i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagarorganisationer. Lag (2010:229).

43 § Har olovlig stridsåtgärd vidtagits av arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal, åligger det arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation att omedelbart taga upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och att gemensamt verka för dess upphörande.

Första stycket gäller lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns.

44 § Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal skall regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan ej uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, skall den icke till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Varsel

45 § När en arbetsgivarorganisation, arbetsgivare eller arbetstagarorganisation avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd, skall den skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristen skall räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärden skall inledas.

Omfattar en stridsåtgärd från arbetsgivarsidan även arbetstagare som inte är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varselskyldigheten gäller inte om det finns giltigt hinder mot att varsla. Skyldighet att varsla finns inte i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § tredje stycket.

Varsel enligt första och andra styckena skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning. Lag (2000:163).

Medling

46 § För medling i arbetstvister mellan å ena sidan en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan en arbetstagarorganisation finns Medlingsinstitutet. Institutet ska verka för en väl fungerande lönebildning. Lag (2013:615).

47 § Medlingsinstitutet skall genom överläggningar med parter eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar.

Institutet skall också ge råd och upplysningar till parterna på arbetsmarknaden om förhandlingar och kollektivavtal.

En part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor skall på begäran ge in en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet. Lag (2000:163).

47 a § Efter samtycke från parter som förhandlar om kollektivavtal kan Medlingsinstitutet utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare. Lag (2000:163).

47 b § Om Medlingsinstitutet bedömer att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet även utan samtycke från parterna utse en eller flera medlare för att medla i tvisten.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Parter som är ense om att de är bundna av ett avtal om förhandlingsordning som innehåller tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättning av medlare, regler om medlarens befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan samtycke från parterna. Lag (2000:163).

48 § En medlare som utsetts av Medlingsinstitutet skall försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Medlaren skall för det ändamålet kalla parterna till förhandling eller vidta annan lämplig åtgärd. För att främja en god lösning av tvisten, kan medlaren lägga fram egna förslag till överenskommelse.

Medlaren skall också verka för att en part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd. Lag (2000:163).

49 § Om det främjar en god lösning av tvisten, får Medlingsinstitutet på medlarens begäran besluta att en part skall skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av en stridsåtgärd. Ett sådant beslut får meddelas endast en gång för varje medlingsuppdrag. Tidsfristen skall räknas från den dag

då åtgärden enligt varselmeddelandet skall påbörjas eller utvidgas. Beslutet skall om möjligt föregås av samråd med parterna.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas. Lag (2000:163).

50 § En parts skyldighet enligt 18 § att vid förhandling hålla skriftlig handling tillgänglig för motparten gäller även i förhållande till en medlare som medverkar vid förhandlingen. Lag (2000:163).

51 § En medlare kan föreslå parterna att låta en tvist avgöras genom skiljeförfarande.

Medlingsinstitutet kan medverka vid utseende av skiljemän.

Om stridsåtgärder har påbörjats, kan Medlingsinstitutet uppmana parterna att låta tvisten avgöras genom skiljeförfarande.

En medlare får inte åta sig skiljemannauppdrag i arbetstvist, om inte Medlingsinstitutet i särskilt fall medger det. Lag (2000:163).

52 § Om en part har kallats till en överläggning enligt 47 § första stycket och inte infinner sig, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att komma till en överläggning.

Om en part, som enligt 10 § är förhandlingsskyldig, har kallats till en förhandling inför medlare men inte infinner sig eller om parten på annat sätt underlåter att fullgöra sina skyldigheter enligt 15 § första stycket, kan Medlingsinstitutet på begäran av medlaren förelägga parten vid vite att fullgöra sin förhandlingsskyldighet.

Medlingsinstitutets beslut enligt första och andra styckena får inte överklagas.

Talan om utdömmande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömmande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet. Lag (2000:163).

53 § Om en part underlåter att fullgöra sin skyldighet enligt 47 § tredje stycket att ge in en kopia av ett kollektivavtal, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att ge in kopian.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Talan om utdömmande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömmande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet. Lag (2000:163).

Skadestånd och andra påföljder

54 § Arbetsgivare, arbetstagarorganisation och organisation som bryter mot denna lag eller mot kollektivavtal skall ersätta uppkommen skada, om ej annat följer av vad nedan sägs.

55 § Vid bedömning om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tagas även till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttages och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

56 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagarorganisation mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

57 § Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst. Lag (1994:1686).

58 § Har arbetsgivare utan fog utkrävt arbete enligt 34 § andra stycket utan att sådana skäl som där avses har förelegat, skall han ersätta uppkommen skada.

59 § Har organisation, som är bunden av kollektivavtal, eller överordnad organisation anordnat eller föranlett olovlig stridsåtgärd, kan skadestånd ej åläggas enskild arbetsgivare eller arbetslagare för att han har deltagit i åtgärden.

Skadestånd kan icke åläggas arbetstagarare, om han med sin organisations godkännande har vägrat att utföra arbete som arbetsgivaren har krävt enligt 34 § andra stycket.

60 § Om det är skäligt kan skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

Vid bedömande enligt första stycket av arbetstagares skadeståndsskyldighet för deltagande i olovlig stridsåtgärd skall särskild hänsyn tas till omständigheter, som har framkommit vid överläggning enligt 43 §, och verkningarna av överläggningen.

I mål om skadestånd för arbetstagares deltagande i en olovlig stridsåtgärd skall domstolen, om arbetskonflikten ännu pågår och om domstolen finner den olovlig, så snart som möjligt ålägga arbetstagararna att återgå till arbetet. Lag (1992:440).

61 § Är flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

62 § Kan enligt denna lag skadestånd följa på åtgärd eller underlåtenhet av arbetstagarare, får annan påföljd icke åläggas arbetstagararen utan stöd i författning eller kollektivavtal. Det samma gäller i fall när av 56 § andra stycket eller 59 § följer, att arbetstagarare icke kan åläggas skadestånd.

Är annan påföljd än skadestånd föreskriven i kollektivavtal, får den utan hinder av första stycket tillämpas även på arbetstagarare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Varselavgift

62a § Den som underlåter att varsla Medlingsinstitutet enligt 45 § skall åläggas att betala en varselavgift till staten. Varselavgiften skall bestämmas till lägst 30 000 kr och högst 100 000 kr. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Den som vidtar en stridsåtgärd i strid mot Medlingsinstitutets beslut enligt 49 § att en varslad stridsåtgärd skall skjutas upp skall åläggas att betala en förhöjd varselavgift om minst 300 000 kr och högst 1 000 000 kr till staten. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Varselavgiften åläggs av tingsrätt på talan av Medlingsinstitutet. Talan skall väckas inom ett år från den dag varsel skulle ha lämnats eller, när det gäller förhöjd varselavgift enligt andra stycket, den dag då stridsåtgärden vidtogs. Försummas det får talan inte väckas. Lag (2000:163).

Twisteförhandling och rättegång

63 § I mål, vari denna lag skall tillämpas, gäller lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I fråga om mål enligt 62 a § tillämpas för rättegången vad som är föreskrivet om tvistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Överklagande av tingsrättens avgörande sker till Arbetsdomstolen. I sådant fall tillämpas lagen om rättegången i arbetstvister med beaktande av första meningen i detta stycke.

I fråga om mål om utdömmande av vite enligt 52 § fjärde stycket och 53 § tredje stycket gäller vad som i 8 § lagen (1985:206) om viten föreskrivs om allmän domstols handläggning av mål om vitets utdömmande. Lag (2000:163).

64 § Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling äga rum både lokalt och centralt, gäller vad som nu har sagts den lokala förhandlingen. Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, när part som avses där vill vinna förklaring att rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär kränkning av föreningsrätten.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

65 § Talan i fall som avses i 64 § skall väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats. När både lokal och central förhandling har ägt rum, räknas tiden från det att den centrala förhandlingen har avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej har berott av käranden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits.

66 § Har organisation ej iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som beröres av tvisten väcka talan inom en månad efter det att tiden har löpt ut. Skall enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister talan föregås av förhandling men har sådan ej ägt rum, gäller vad som nu har sagts i stället rätt att påkalla förhandling. Talan skall i sådant fall väckas inom tid som anges i 65 §.

I tvist, vari arbetstagare ej kan företrädas av organisation, skall han väcka talan inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

67 § Talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd får ej i något fall väckas senare än tre månader efter det att stridsåtgärden har avslutats.

68 § Väcker part ej talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

69 § Föreskrifterna i 33–35 och 39 §§ utgör inte hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken. Lag (1994:1686).

70 § har upphävts genom lag (1980:238).

Ur Lagen (1982:80) om anställningskydd

6 b § Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta. (SEF 1994:1685)

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Citat ur 7 §.

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. (SFS 1993:1496)

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår. (SFS 1994:1685)..."

Förhandlingar med mera

29 § I fråga om arbetsgivarens skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företräde till återanställning i verksamheten eller företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad. (SFS 1996:1424)

Bilaga 2

UTVECKLINGSAVTALET SAF–LO/PTK

Inledning

Utvecklingsavtalet har funnits i 28 år som ett komplement till Medbestämmandelagen och ska ses som en påbyggnad och utveckling av lagen. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker inte i rättigheter och skyldigheter i gällande lag och avtal.

Bifogade utvecklingsavtal är det ursprungliga ramavtalet som sedan har antagits på Svenskt Näringslivs avtalsområden. I samband med de olika antagandena har vissa anpassningar gjorts. Särskilt bör uppmärksammas § 16 Förhandlingsordning där tidsfrister för lokal och central förhandling varierar mellan de olika avtalsområdena. Det är mycket kortare tidsfrister det är därför viktigt att ha just det avtal som gäller för det avtalsområde företaget tillämpar.

Det i avtalets § 18 nämnda förslagsavtalet är på vissa avtalsområden uppsagda.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL 1982-04-15

Ärende

Utvecklingsavtal SAF-LO/PTK

Parter

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Landsorganisationen i Sverige (LO) Privattjänstemannakartellen (PTK)

Lokal

Svenska Arbetsgivareföreningens lokaler i Stockholm

Närvarande

för SAF

Curt Nicolin (ordförande), Olof Ljunggren, Lars-Gunnar Albåge, Lennart Grafström (vid protokollet) och Jan-Peder Norstedt.

för LO

Gunnar Nilsson, Stig Malm, Harry Fjällström och Bosse Bergnéhr

För PTK

Ingvar Seregard, Sten Olof Heldt och Stig Ahlin

§ 1

Ordföranden konstaterar att uppgörelse träffats om bilagda utvecklingsavtal SAF-LO-PTK.

§ 2 Förbundsantagande

SAF, LO och PTK skall verka för att utvecklingsavtalet antas av förbunden. Praktiska anpassningar av avtalet kan göras för förbundsområdet i dess helhet eller för vissa delar.

Förbunden å ömse sidor rekommenderas att följa och främja avtalstillämpningen.

Avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO-förbund som PTK-förbund antagit det om inte annat överenskommes mellan arbetsgivareförbundet och berörda arbetstagarförbund.

Parterna är överens om att § 4 i detta förhandlingsprotokoll blir gällande som kollektivavtal på respektive förbundsområde samtidigt som utvecklingsavtalet träder i kraft på förbundsplanet.

Protokollsanteckning:

Om PTK-förbund som representerar minst två tredjedelar av sammanlagda antalet PTK-medlemmar på avtalsområdet ifråga antar avtalet i oförändrat skick blir detta gällande även för övriga PTK-förbund.

§ 3 Entreprenader

Utvecklingen på entreprenadområdet hör till de frågor som SAF, LO och PTK aktivt skall följa i rådet för utvecklingsfrågor.

§ 4 Verksamhetens mål och inriktning

Av 2 § medbestämmandelagen följer att vissa undantag från lagens tillämpningsområde gäller vad avser verksamhetens mål och inriktning. Detta gäller bl a kooperativa företag. Frågor som enligt 2 § medbestämmandelagen är undantagna lagens tillämpning omfattas ej av utvecklingsavtalet.

§ 5 Fortsatta förhandlingar angående förslagsverksamhet

Parterna är ense om vikten även vidgad och förnyad förslagsverksamhet. Parterna fortsätter förhandlingarna i syfte att nå avtal i denna fråga. Förhandlingarna skall bedrivas skyndsamt.

§ 6 Vidareutveckling av avtalet

Parterna är ense om att pröva behovet av vidareutveckling av detta avtal inom något eller några ytterligare utvecklingsområden. Sådan vidareutveckling kan beroende på frågornas art ske genom tillsättande av arbetsgrupper och/eller genom kompletterande förhandlingar.

Anmärkning:

LO och PTK har uttalat att de avser ta upp de personalpolitiska frågorna till förhandling.

Vid protokollet

Lennart Grafström

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Gemensamma värderingar

- Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft
- Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Allmänna bestämmelser

- § 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Företagets utveckling

- § 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet
- § 3 Utveckling av arbetsorganisationen
- § 4 Teknisk utveckling
- § 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Medbestämmandets former

- § 6 Anpassning till lokala förhållanden
- § 7 Förhandling mellan parterna
- § 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse
- § 9 Mindre företag
- § 10 Facklig information på betald tid
- § 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter
- § 12 Arbetstagarkonsult

Främjande av utvecklingsarbetet

- § 13 Arbetslivsforskning
- § 14 Rådet för utvecklingsfrågor
- § 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Förhandlingsordning med mera

- § 16 Förhandlingsordning
- § 17 Giltighetstid
- § 18 Förslagsverksamhet

Utvecklingsavtal SAF*–LO/PTK

15 april 1982

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. SAF, LO och PTK vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskaper och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de dagliga och näraliggande frågorna i företagen.

EFFEKTIVITET, LÖNSAMHET OCH KONKURRENSKRAFT

SAF, LO och PTK är ense om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i företaget (produktion, administration, inköp, försäljning, marknadsföring o s v). Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla som arbetar i företagen, det vill säga ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Detta är av stor betydelse för sysselsättnings- och anställningstrygghet.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifterna på en arbetsplats förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

SAF, LO och PTK är ense om att decentralisering och delegering av ansvar och beslutsfattande skapar förutsättningar för att beslut kan fattas så långt ned i organisationen som möjligt. Parterna är vidare överens om att detta ökar möjligheterna att uppnå målen enligt detta avtal.

Med medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Utformningen av de lokala avtal som följer av detta ramavtal är beroende av företagets storlek, bransch och organisation.

* SAF slogs ihop med Industriförbundet den 29 mars 2001 och bildade Svenskt Näringsliv, som därigenom är part i avtalet.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Medbestämmandelagen och praktiska erfarenheter

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se om en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd därav träffade lokala överenskommelser inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal, genom branschanpassning på förbunds nivå eller i lokal överenskommelse gäller medbestämmandelagen.

Kommentar:

En viktig grund för avtalet är de praktiska erfarenheter som vunnits i företagen vid tillämpningen av MBL. System för samverkan kring företagets utveckling och former för medbestämmande som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas.

Anmärkning:

Parterna understryker att samverkan mellan LO och PTK såväl lokalt som centralt utgör en viktig grund för detta avtal. SAF noterar att LO och PTK för sin inbördes samverkan slutit överenskommelse om "Facklig samordning av medbestämmandefrågor".

FÖRETAGETS UTVECKLING

§ 2 Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1.

Utveckling och effektivisering av företagen är jämte tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet inom alla arbetsenheter och på alla nivåer i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare skall arbetet och arbetsmiljön utformas med utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö. Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2.

För att ett företag skall bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av arbetsorganisationen (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna i företaget så begär förhandlar de lokala parterna i former som framgår av § 8 om riktlinjer för utvecklingsarbetet. Parterna skall söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande skall bedrivas.

§ 3 Utveckling av arbetsorganisationen

Mom 1.

Arbetsorganisationerna måste fortlöpande utvecklas på alla nivåer för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda skall därvid eftersträvas.

Kommentar:

Om de lokala fackliga organisationerna så begär redovisas och diskuteras den befintliga arbetsorganisationens uppbyggnad i företaget.

Mom 2.

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö.

Mom 3.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2. Därvid skall eftersträvas att medbestämmandet utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Detta kommer i de flesta fall att kräva förändring och utveckling av arbetsorganisation och arbetsformer. Decentralisering och delegering är därvid av avgörande betydelse.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 4.

En utveckling av arbetsorganisationen kan t ex omfatta produktivitetsfrämjande åtgärder, införande av lagarbete, grupporganisation, arbetsväxling eller arbetsutvidgning.

Mom 5.

De anställda skall – främst från närmaste överordnad – enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget. De anställda skall ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör – enskilt och i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling och energihushållning.

Kommentar:

Den enskilde har alltid rätt att föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.

Det har visat sig att, där förhållandena så medges, arbetsplatsträffar kan vara en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment.

§ 4 Teknisk utveckling

Mom 1.

Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen skall överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitetens utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed att öka företagets konkurrenskraft.

Mom 2.

Vid teknisk förändring skall ett gott arbetsinnehåll eftersträvas liksom de anställdas möjligheter till ökad kompetens och till att ta ansvar i arbetet. De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas.

Mom 3.

När teknisk utveckling som innebär viktigare förändring för de anställda planeras medverkar de fackliga organisationerna. Sådan medverkan sker enligt vad som anges i §§ 7 eller 8.

Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar den nya tekniken, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas samt eventuellt förslag att tillsätta projektgrupper.

Mom 4.

Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförhållanden.

Kommentar:

Om information se § 3 mom 5.

§ 5 Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1.

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom nyttiggöras. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget skall kunna utvecklas krävs investeringar. Omfattningen och inriktningen av företagets investeringar beror bl a av storlek och bransch. De kan t ex omfatta produktionsutrustning, produktutveckling, marknadsföring och forskning.

Mom 2.

De fackliga organisationerna i företaget ges på sådant sätt som anges i §§ 2, 7 och 8 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete. Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Företagsledningens framtidsbedömning skall redovisas så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Mom 3.

Varje anställd har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till gagn för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Mom 4.

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas.

Kommentar:

Det förutsätts att Rådet för utvecklingsfrågor kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I anslutning här till överlägger parterna, centralt eller förbundsvis, om vilken omfattning den utbildning bör ha som skall ske på betald tid.

Mom 5.

En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.

MEDBESTÄMMANDETS FORMER

§ 6 Anpassning till lokala förhållanden

Mom 1.

Formerna för samverkan och medbestämmande anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga samverkans- och medbestämmandeformer.

Mom 2.

Organisations- och arbetsformer som innebär att beslut kan delegeras till de direkt berörda är av stor betydelse. En utveckling i denna riktning ställer krav både på företagets organisation och organisationen av det fackliga arbetet.

§ 7 Förhandling mellan parterna

Medbestämmandefrågorna behandlas genom förhandlingar mellan parterna och/eller enligt reglerna i detta avtal.

§ 8 Medbestämmandeformer efter lokal överenskommelse

Mom 1.

Efter framställan från lokal part bör arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen träffa överenskommelse om hur medbestämmande skall utövas. Därvid kan följande former komma i fråga:

Förhandlingar mellan företaget och facklig organisation enligt MBL.

En annan form för medbestämmande är att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation (linjeförhandling och linjeinformation). Medbestämmande kan också utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan.

Den lokala överenskommelsen skall vara så utformad att det klart framgår vilka medbestämmandefrågor och utvecklingsområden enligt § 2, mom 2, som omfattas av linjeförhandlingar

och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i enlighet med de lokalt överenskomna formerna är kravet om primär förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL uppfyllt.

Mom 2.

Lokalt kan överenskommas att till tiden begränsade frågor (exempelvis investering i byggnader och maskiner, omstrukturering, organisationsförändring) behandlas och genomföres i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna.

Den lokala överenskommelsen om projektarbetet skall vara så utformad att det klart framgår vilka frågor som skall behandlas i projektet och vilka fackliga befogenheter som utövas inom projektet. överenskommelsen kan ges den innebörden att primär förhandlings- och informations skyldighet enligt MBL sker inom projektet.

Kommentar till mom 1 och 2:

Avsikten är att den information som lokal facklig part erhåller enligt denna paragraf minst skall motsvara information enligt 19 § MBL.

Mom 3.

Facklig representant skall vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete ges skäligt rådrum för att bedöma uppkomna frågor.

Mom 4.

Facklig representant har vid medverkan i linjeförhandling, partssammansatt organ och projektarbete, rätt att hänskjuta viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.

Uppkommer fråga om nödvändigheten och omfattningen av personalinskränkningar skall frågan handläggas enligt MBLs regler om annat ej innefattas i den lokala överenskommelsen.

Kommentar:

Vad som framkommit vid utövande av medbestämmande enligt denna paragraf är ej gällande för lokal facklig organisation som ej deltagit i arbetet.

§ 9 Mindre företag

Arbetstagarorganisation kan utse kontaktombud/arbetsplatsombud eller motsvarande på arbetsplats där lokal facklig organisation saknas. Arbetstagarorganisationen informerar arbetsgivaren om kontaktombudets uppgifter och befogenheter.

Kommentar:

Parterna är överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand utövar medbestämmandet. LO och PTK samt deras förbund åtar sig att aktivt verka för att ombud utses i företag utan lokal arbetstagarorganisation och att kontaktombudet ges uppgifter och befogenheter att hantera frågor enligt detta avtal på det sätt lokal arbetstagarorganisation informerar arbetsgivaren om. SAF åtar sig att aktivt verka för att arbetsgivaren tillser att tid avsätts för ombudets utbildning och för fullgörande av det fackliga uppdraget.

Kommentar till §§ 6-9:

Formerna för samverkan och medbestämmande måste anpassas till de lokala förhållandena. Parterna vill emellertid i anslutning härtill ange några möjliga utgångspunkter för den lokala anpassningsprocessen.

- Det är viktigt att de anställda i företaget inom ramen för arbetet (yrkesrollen) ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjlighet till medbestämmande bör särskilt uppmärksammas och främjas.

- En viktig förutsättning för ett utvecklat medbestämmande är att den enskilde garanteras möjlighet att i varje läge föra fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen.
- Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Med beaktande av den förbundsanpassning som kan ha gjorts skall den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommas mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Härvid skall beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då skall i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

§ 11 Koncerner och företag med flera driftsenheter

Mom 1.

I koncerner tillämpas detta avtal för varje företag för sig. I första hand behandlas härvid frågor som rör det egna företaget. I informationshänseende gäller dock att övergripande information om koncernen – inklusive verksamhet utom landet – lämnas i de i koncernen ingående företagen.

Mom 2.

Frågor enligt 11 § MBL som har betydelse för flera enheter i en koncern kan behandlas i särskild ordning. Koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa överenskommelse om hur medbestämmandet skall utövas i sådana fall. De lokala arbetstagarorganisationerna bör utse en grupp företrädare med befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen.

I de fall övergripande beslut medför viktigare förändringar lokalt skall, om ej annat följer av överenskommelse, förhandlingar rörande genomförandet av besluten ske enligt 11 § MBL.

I överenskommelsen kan intas bestämmelse om att även förhandlingar enligt 12 § MBL kan behandlas enligt detta moment.

Mom 3.

Fackliga representanter anställda inom koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.

På begäran av lokala fackliga organisationer som ingår i koncernen skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för kontaktarbete. Kostnaderna avser ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt resor och traktamenten. Sådan facklig verksamhet bör budgeteras för nästkommande verksamhetsår.

Möjligheter till samordning mellan kontaktarbete och andra överläggningar, exempelvis mellan de lokala fackliga organisationerna och koncernledningen skall tillvaratas.

Det förutsätts att lokal överenskommelse om fackligt kontaktarbete träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer.

Kommentar till mom 3:

Till grund för bedömningen av fackligt kontaktarbete ligger såväl behovet av en ändamålsenlig facklig verksamhet som arbetsgivarens resurser och förhållanden i övrigt. Därvid skall beaktas

koncernens eller företagets storlek, organisation, struktur och beslutsordning samt den fackliga strukturen.

Kommentar till § 11:

Reglerna i § 11 avser verksamhet inom landet.

Reglerna ovan gäller i tillämpliga delar även för företag med flera självständiga driftsenheter.

§ 12 Arbetstagarconsult

Mom 1.

Enligt detta avtal ges de anställdas fackliga företrädare i företaget möjlighet att medverka i bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid. Sådan medverkan förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. Företaget medverkar till utbildning. I sådana situationer som nedan anges kan dock särskilda insatser behövas för att underlätta för de lokala fackliga organisationerna att behandla föreliggande problem.

Mom 2.

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarconsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar.

Arbetstagarconsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult).

I andra fall än här avses kan arbetstagarconsult utses om de lokala parterna är därom ense. Uppnås ej överenskommelse kan part hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor för utlåtande.

Kommentar:

I de fall de fackliga organisationerna medverkar i projektarbete eller på annat sätt som anges i § 8 förutsätts de av företaget anlita experterna ge underlag för en allsidig belysning av frågorna i anslutning till vad som framförts från alla dem som är engagerade i projektarbetet.

Mom 3.

Företaget svarar för skäliga kostnader för konsult. Beslut att utse konsult skall föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad skall preciseras och förslag till personval framläggas. Överenskommelse skall eftersträvas.

Mom 4.

Extern konsult skall vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha erforderlig teoretisk och praktisk kompetens.

Mom 5.

Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får ej vara arbetstagarconsult. Person som är arbetstagarconsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivar- och arbetstagarförbund. När förbunden bedömer frågan om jäv får onödiga hinder ej uppställas.

Mom 6.

Arbetstagarconsult skall genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget.

Mom 7.

De lokala arbetstagarorganisationerna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten skall lämna biträde och information.

Ovannämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna.

De lokala arbetstagarorganisationerna skall på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete.

Mom 8.

Företaget eller enskild person kan skadas om arbetstagarconsult för vidare vad han fått kännedom om men hade bort hålla hemligt.

De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren skall tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarconsult, i vilket skall intas bestämmelser om sekretess och om påföljder för brott mot sekretessen.

Kommentar:

Denna paragraf avser företag med minst 50 anställda. Om de lokala parterna är ense föreligger dock inte hinder för att arbetstagarconsult utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. I sådant fall gäller reglerna i övrigt i denna paragraf.

De centrala parterna skall utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarconsulter.

FRÄMJANDE AV UTVECKLINGSARBETET

§ 13 Arbetslivsforskning

Med arbetslivsforskning avses forskning som är inriktad på arbetslivet och dess effekter på människan och arbetet.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för sådan forskning.

Om arbetsgivaren eller den lokala arbetstagarorganisationen önskar att utomstående forskare skall beredas tillträde till arbetsplatsen för arbetslivsforskning skall förhandlingar upptas mellan arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer. Därvid skall parterna söka nå enighet om förutsättningarna för forskares tillträde och om villkoren för arbetstagare som engageras i forskningen.

Kan de lokala parterna inte enas kan part hänskjuta vid frågan till centrala förhandlingar. Under lokal eller central förhandling kan endera parten hänskjuta frågan till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan.

Uppnås vid central förhandling ej enighet kan frågan föras vidare till utvecklingsavtalets skiljenämnd för avgörande.

Protokollsanteckning

I forskningsprojekt inriktade på att studera förändringar och förändringars effekter i företagen är det nödvändigt att skilja forskarens roll från i företagen verksamma befattningshavares roller. Forskarens roll blir att följa, beskriva, analysera och dra slutsatser av den i forskningsprojektet studerade förändringen.

SAF, LO och PTK vill genom en öppen och positiv attityd främja en allsidig, seriös och objektivt bedriven arbetslivsforskning.

Denna paragraf skall äga motsvarande tillämpning då fråga uppkommer om tillträde för utomstående i sådant utvecklingsarbete som är jämförbart med arbetslivsforskning.

§ 14 Rådet för utvecklingsfrågor

SAF, LO och PTK inrättar Rådet för utvecklingsfrågor. Rådets uppgifter är:

att följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet

att överlägga om frågor som har anknytning till detta avtal

att ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till rådet

att vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen

att följa svensk och internationell utveckling på området

att stimulera vetenskaplig forskning inom området, bl a allsidig arbetslivsforskning.

Rådet består av 12 ledamöter varav 6 från arbetsgivarsidan och 6 från arbetstagersidan jämte lika antal suppleanter.

Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande.

Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

SAF, LO och PTK skall förse rådet med nödvändiga resurser och utse en mindre grupp för beredning av ärenden och för handläggning av brådskande uppgifter.

§ 15 Skiljenämnden för utvecklingsavtalet

Skiljenämnden har till uppgift att tjänstgöra som skiljenämnd enligt vad som anges i förhandlingsprotokollet och utvecklingsavtalet.

Nämnden består av 2 ledamöter från SAF, 1 från vardera LO och PTK och lika antal suppleanter. Vid förfall för ledamot eller suppleant kan SAF, LO och PTK utse ytterligare personer.

SAF, LO och PTK utser för en tid av 3 år en opartisk ordförande för nämnden och vid behoven ersättare för denne.

FÖRHANDLINGSORDNING MED MERA

§ 16 Förhandlingsordning

Mom 1.

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 §§ MBL eller enligt § 8 mom 4 i detta avtal skall upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Detta gäller även sådan lokal förhandling som påkallas efter det att en förhandlingsfråga enligt § 9 i detta avtal handlagts av kontaktombud utan att frågan därvid lösts.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren skall avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts skall meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen skall ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § samt 16 § första och tredje styckena MBL.

Mom 2.

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall snarast hänskjutas till förhandling mellan de lokala parterna.

Uppnår de lokala parterna ej enighet skall tvisten på begäran av endera parten hänskjutas till central förhandling. Sådant hänskjutande skall ske skyndsamt efter de lokala förhandlingarnas avslutande.

Framställan om lokal eller central förhandling skall dock senast göras inom de tidsfrister som anges i 64 § MBL.

Mom 3.

Under lokal eller central förhandling kan endera parten föra viss fråga till Rådet för utvecklingsfrågor som äger avge rekommendation till lösning av frågan. Rådet äger i anslutning till behandling av visst ärende tillkalla sakkunnig eller på annat sätt inhämta upplysningar av betydelse för rådets bedömning.

Mom 4.

Tvist rörande § 11 mom 3, §§ 12 och 13 kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Annan tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal kan av part hänskjutas till Arbetsdomstolen. Om berörda parter är därom ense kan dock sådan tvist i stället slutligt avgöras av skiljenämnden.

Mom 5.

Arbetstagarparter bör i lokala eller centrala förhandlingar uppträda gemensamt om arbetsgivaren så begär. Oavsett sådan begäran har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt när de så finner lämpligt.

§ 17 Giltighetstid

Såväl mellan SAF och LO/PTK som mellan förbund, vilka antagit avtalet, gäller det tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

§ 18 Förslagsverksamhet

Parterna har enats om att förslagsverksamheten skall handläggas i enlighet med överenskommelsen i bilaga 1.

Att vara med innan besluten fattas

Kommentarer, råd och anvisningar till lag om medbestämmande i arbetslivet.

Denna skrift är avsedd att vara ett stöd i det lokala arbetet med medbestämmandefrågorna. De ofta använda paragraferna är mera ingående kommenterade medan andra delar är kort sammanfattade. Det finns också råd och anvisningar som inte är direkta lagtolkningar.

Skriften kan beställas från **ptk.se**