

Rätt fråga i rätt forum

Om förhandlingar och ansvarsfördelningen mellan ombudsmän och förtroendevalda



Bakgrund

Arbetsrätten reglerar den rättsliga relationen mellan arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer å ena sidan och arbetstagarorganisationer och arbetstagarare å den andra. Den brukar delas in i en individuell och en kollektiv del. Den här texten fokuserar på förhandlingar, som strukturellt ryms inom den kollektiva delen av arbetsrätten. Samtidigt är det så att en arbetsrättslig förhandling i vissa fall också kan omfatta individuella rättigheter och skyldigheter, som i tvister om anställningsskydd, diskriminering, osv. Det är därmed viktigt att som förhandlande part ha kunskap om arbetsrättens alla delar.

De regler som styr hur en förhandling går till finns i lag och, i förekommande fall, kollektivavtal.

Olika förhandlingstyper

Det finns flera olika arbetsrättsliga förhandlingar; kollektivavtalsförhandling; förhandling enligt den allmänna förhandlingsrätten; samverkansförhandling och tvisteförhandling. Ibland kan det vara svårt att veta vilken typ av förhandling som det rör sig om. Det finns dock vissa särdrag som gör det möjligt att särskilja exempelvis en samverkansförhandling från en tvisteförhandling. Nedan beskrivs de olika förhandlingarna kortfattat. I förekommande fall hittar du även information om vad som bör ingå i en förhandlingsframställan.

Förhandlingsordningar

Med förhandlingsordning avses ett kollektivavtal som anger vilka bestämmelser som ska användas för parternas förhandlingar. Vissa avtal innehåller bestämmelser om allt från kollektivavtalsförhandlingar till tvisteförhandlingar, medan andra endast innehåller regler för tvisteförhandlingar.

Det förekommer ibland att förhandlingsordningen kompletterar de lagregler som finns på området, inklusive bestämmelserna om preskriptionsfrister (de tidsfrister inom vilka en förhandling kan påkallas). Det är därför viktigt att beakta både lagreglerna och relevant förhandlingsordning för att fastställa vad som gäller.

En förhandlingsordning gäller endast för de avtalande parterna och deras medlemmar. Om kollektivavtal saknas används i stället tillämpliga bestämmelser i lag.

Majoriteten av Fysioterapeuternas medlemmar är verksamma i regioner. På den kommunala och regionala sektorn finns förhandlingsordningen i det Kommunala Huvudavtalet KHA 94.

Inom privat sektor är de flesta medlemmar verksamma inom områden där kollektivavtal slutits mellan Vårdföretagarna Almega å ena sidan och Akademikerförbunden å den andra. Akademikerförbunden som består av flera förbund inom Saco uppträder som en part och företräds av Fysioterapeuterna.

Kollektivavtalsförhandlingar

Kollektivavtalsförhandlingar syftar till att få till stånd ett kollektivavtal. Det kan också handla om att omförhandla avtalet eller en specifik bestämmelse. Om den ena parten inte vill gå med på att sluta ett avtal eller parterna inte lyckas komma överens kan konsekvensen, förutsatt att förutsättningarna för detta i övrigt är uppfyllda, bli stridsåtgärder. Däremot kan du aldrig på rättslig väg tvinga fram ett kollektivavtal.

Hur kollektivavtalsförhandlingarna går till påverkas av vad det är för typ av kollektivavtal som är aktuell och vem som förhandlar. På arbetsmarknaden förekommer olika kollektivavtal, från huvudavtal som täcker stora delar av marknaden till lokala avtal som gäller för en specifik arbetsplats och i en särskild fråga. Till den senare kategorin räknas lokala samverkansavtal.

Som lokalt förtroendevald har du rätt att förhandla fram ett lokalt samverkansavtal. Förbundet vill gärna säkerställa att enhetliga villkor gäller över hela landet. Tveka därför inte att kontakt med förbundet centralt för stöd innan du undertecknar avtalet.

Den allmänna förhandlingsrätten

Den allmänna förhandlingsrätten följer av 10 § medbestämmandelagen (1976:580). Det bör noteras att även kollektivavtalsförhandlingar och tvisteförhandlingar kan påkallas med stöd av denna bestämmelse. I praktiken sker dock dessa förhandlingar oftast med stöd av bestämmelser i en kollektivavtalad förhandlingsordning.

10 § MBL anger i vilka frågor förhandlingsrätt föreligger, vem som har rätt att förhandla samt med vem som förhandling ska ske. Förhandlingsrätt för en part innebär en motsvarande skyldighet för motparten. Det innebär att motparten eller partens ombud ska inställa sig vid förhandlinssammanträde och, om så krävs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.

De frågor som kan bli föremål för en förhandling enligt 10 § MBL gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller tidigare arbetstagare som är medlem i arbetstagarorganisationen. Bestämmelsen förutsätter alltså inte att de förhandlande parterna står i kollektivavtalsförhållande till varandra. Däremot måste det vara fråga om ett förhållande som rör en anställd eller före detta anställd som är medlem i arbetstagarorganisationen. Som redan nämnts, kan regeln användas för att få till stånd ett kollektivavtal eller, i förekommande fall, omförhandla¹ kollektivavtalet (kollektivavtalsförhandling), för att avgöra hur en rättsregel ska tolkas i ett individuellt fall (tvisteförhandling) eller för att få medinflytande. Arbetstagarorganisationer, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer kan vara part i en förhandling. Däremot kan en enskild arbetstagare, oavsett medlemskap i en arbetstagarorganisation, aldrig vara part i en förhandling.

I 10 § MBL regleras den allmänna förhandlingsrätten. Du kan använda denna bestämmelse för att påkalla olika typer av förhandlingar, som tvisteförhandling och kollektivavtalsförhandling. Om kollektivavtal finns mellan parterna påkallas dock dessa förhandlingar i praktiken med stöd av bestämmelser i aktuell förhandlingsordning.

¹ Om det redan finns ett kollektivavtal återfinns i många fall, som redan nämnts, bestämmelser om detta i förhandlingsordningen.

Samverkansförhandlingar

Samverkansförhandlingar – Generella bestämmelser

Bestämmelserna för samverkansförhandlingen, också benämnd medbestämmandeförhandling och primärförhandling, finns i 11-14 §§ MBL. En samverkansförhandling används i frågor som gäller arbetsgivarens företagslednings- och arbetsledningsrätt. Syftet med denna förhandling är att ge arbetstagarorganisationerna möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut i ovannämnda frågor. Det kan till exempel handla om chefstillsättning eller om att arbetsgivaren vill flytta verksamheten till nya lokaler.² Det är viktigt att notera att arbetsgivaren inte har någon rättslig skyldighet att beakta arbetstagarorganisationens uppfattning när arbetsgivaren väl fattar sitt beslut. Ett tilltänkt arbetsledningsbeslut kan aldrig bli föremål för en domstolsprocess och därmed inte heller för en tvisteförhandling. När arbetsgivaren väl fattat beslutet kan dock arbetstagarorganisationen påkalla en tvisteförhandling, om beslutet kan angripas rättsligt. Tågordningen är alltså följande: I fråga om ett tilltänkt beslut används samverkansförhandling. När beslutet väl har fattats och det bedöms att det kan angripas rättsligt kan tvisteförhandling påkallas.

Samverkansförhandling används för medinflytande vid *tilltänkta* beslut som gäller arbetsgivarens företagslednings- och arbetsledningsrätt. Möjlighet att driva frågan i domstol saknas (ett arbetsledningsbeslut kan inte överprövas i domstol). När väl arbetsgivaren fattat sitt beslut och vi bedömer att det kan angripas rättsligt (t.ex. om vi anser att det fattats utanför ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt eller om det på annat sätt anses strida mot lag, kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal) kan i stället en tvisteförhandling påkallas.

Enligt 11 § MBL är det arbetsgivaren som ska påkalla förhandling inför beslut om viktigare förändringar av verksamheten. Skyldigheten gäller i

² Du kan också läsa i avsnittet om tvisteförhandling för att se hur samverkansförhandlingar skiljer sig från tvisteförhandlingar.

förhållande till den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal. Om kollektivavtal saknas tillämpas 13 § MBL. Ibland kan arbetsgivaren vara av uppfattningen att det inte rör sig om en viktigare förändring. Vi har då möjlighet att själva påkalla en samverkansförhandling enligt 12 § MBL. OBS! Det är viktigt att noga överväga detta alternativ då det kan få konsekvenser för arbetsgivarens möjlighet att fatta beslut innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Om förhandling påkallats enligt 11 § behöver arbetsgivaren ha synnerliga skäl (t.ex. risk för säkerheten på arbetsplatsen eller störningar av viktiga samhällsfunktioner) för att gå vidare med beslutet innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Vid förhandling enligt 12 § gäller i stället det mindre restriktiva kriteriet ”särskilda skäl”.

Om enighet inte nås i lokal samverkansförhandling kan arbetstagarorganisationen begära central samverkansförhandling enligt 14 § MBL.

Samverkansförhandlingar – När kollektivavtal finns

Det finns både centrala och lokala samverkansavtal på arbetsmarknaden. Ett sådant avtal kan ersätta 11, 14, 19 och 38 §§ MBL. Det kan även ersätta bestämmelser om samverkan enligt 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160), AML. För att reglerna i MBL inte ska gälla räcker det inte enbart med centrala samverkansavtal utan även lokala avtal krävs.

På den kommunala (och regionala sektorn) regleras förhandlingsordningen för samverkansförhandlingar i kapitel två i det Kommunala Huvudavtalet (KHA 94).

OBS! Preskriptionsfristen (tidsfristen) att påkalla central förhandling inom den kommunala (och regionala) sektorn är kort! Enligt kap. 2 § 7 KHA 94 ska central förhandling påkallas inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts. Det är därför viktigt att vara överens med arbetsgivaren om när den lokala förhandlingen ska anses avslutad (är det t.ex. när sammanträdet avslutats, protokoll undertecknats eller justerats?). Ett tips är att komma överens om att protokoll ska föras och att frågan om förhandlingens avslutande ska framgå av protokollet. Detta kan t.ex. uttryckas som ”förhandlingen ska anses avslutad när parterna undertecknat protokollet”.

Förhandlingsframställan i samverkansförhandlingar

Det finns inget lagstadgat krav på hur en förhandlingsframställan ska se ut. Ur bevishänseende är dock skriftliga framställningar där följande punkter framgår att föredra:

Parterna;

att förhandling påkallas och den regel (i lag eller kollektivavtal) enligt vilken förhandling påkallas;

ämnet för förhandlingen;

om det är vi som påkallar förhandling kan vi även, i förekommande fall, begära kompletterande underlag;

våra kontaktuppgifter;

förslag på tid och plats för ett första förhandlingssammanträde, alternativt en uppmaning till motparten att lämna förslag på tid och plats.

Tvisteförhandlingar

Tvisteförhandlingar, också benämnda rättstvisteförhandlingar eller förhandling i rättstvist, används när en part anser att motparten har brutit mot en arbetsrättslig regel i lag, kollektivavtal eller ett anställningsavtal. Om kollektivavtal finns mellan parterna påkallas tvisteförhandling med stöd av bestämmelserna i aktuell förhandlingsordning. Observera att preskriptionsfristerna kan variera. Inom kommunal (och regional) sektor är tidsfristen att påkalla central tvisteförhandling fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Inom privat sektor (exempelvis de avtal som slutits mellan Vårdföretagarna Almega och Akademikerförbunden) är motsvarande tidsfrist två månader.

Om kollektivavtal saknas påkallas i stället förhandling med stöd av 10 § MBL. De flesta förhandlingsordningar föreskriver förhandling på två nivåer, alltså både lokal och central förhandling. För förhandlingar som påkallas med stöd av 10 § MBL finns endast en, lokal, nivå. Om frågan ska drivas vidare är nästa steg därmed en domstolsprocess. I dessa fall är det av särskild vikt att kontakt tas med förbundet centralt innan lokal tvisteförhandling påkallas.

En lokal tvisteförhandling kan enligt de ovannämnda förhandlingsordningarna påkallas av en lokal arbetstagarorganisation, medan centrala förhandlingar kan påkallas av central part. Fysioterapeuternas rutin är att en central tvisteförhandling endast kan påkallas av central part. När det gäller komplicerade frågor av potentiellt stort prejudicerande värde ser vi gärna att central ombudsman konsulteras även innan *lokal* tvisteförhandling påkallas.

Förhandlingsframställan i tvisteförhandlingar

Även om det inte finns några lagstadgade krav på hur en framställan ska se ut bör följande punkter, inte minst ur bevishänseende, framgå:

Parterna och, om tvisten rör en arbetstagarare, uppgift om denna person samt att personen är medlem i arbetstagarorganisationen;

yrkanden (eventuellt skadeståndsanspråk kan dock preciseras senare);

grunder (de omständighet som du anser utgör brott mot lagen, en viss kollektivavtalsbestämmelse eller enskilt anställningsavtal);

vilka bestämmelser som du anser att motparten har brutit mot;

att förhandling påkallas samt den regel (i lag eller kollektivavtal) enligt vilken förhandling påkallas;

dina kontaktuppgifter samt förslag på tid och plats för möte, alternativt en uppmaning till motparten att föreslå lämplig tid och plats för ett förhandlingssammanträde.

I vilka frågor kan vi inte tvisteförhandla

Som redan nämnts kan vi inte tvisteförhandla för att tvinga motparten att teckna ett kollektivavtal. Däremot kan vi tvista om en kollektivavtalsbestämmelses betydelse. Vi kan inte heller tvisteförhandla i arbetsledningsrätts- och företagsledningsfrågor. Då kan vi i stället använda oss av samverkansförhandling. När arbetsgivaren väl har fattat sitt beslut och vi anser att beslutet kan angripas rättsligt har vi dock möjlighet att påkalla en tvisteförhandling. Vi kan inte heller driva eventuella brott mot AML och dess föreskrifter som en arbetsrättslig tvist. Däremot kan arbetsgivarens agerande i dessa frågor få betydelse för utfallet i en sådan tvist, t.ex. i fråga om uppsägning pga. personliga skäl och arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.

Ett undantag från huvudregeln att det inte går att tvisteförhandla vid eventuella brott mot arbetsmiljölagstiftningen är när arbetsgivaren hindrar

ett skyddsombud från att utföra sitt uppdrag enligt arbetsmiljölagen. Anledningen till att denna bestämmelse i AML går att driva som en arbetsrättslig tvist är att den är skadeståndssanktionerad. Övriga arbetsmiljöbrott faller utanför området för arbetsrättsliga tvister och hanteras i stället inom ramen för den straffrättsliga processen. Även arbetstagarens och arbetsgivarens brott faller utanför den arbetsrättsliga processen, låt vara att sådana omständigheter kan få betydelse i en arbetsrättslig tvist (t.ex. om uppsägning pga. personliga skäl). Man kan även vända sig till Arbetsmiljöverket som utövar tillsyn på området.

Skadestånd och andra typer av ersättning

I tvisteförhandlingar kan det bli fråga om skadestånd eller annan typ av ersättning. I mer sällsynta fall kan även så kallad fastställsetalan föras i domstol. Det senare innebär ett yrkande att domstolen exempelvis ska fastställa en viss regels innebörd.

Beroende på typ av fråga kan skadestånd utgå till arbetstagarorganisationen, medlemmen eller båda. För vissa brott mot diskrimineringslagen (2008:567) kan även diskrimineringsersättning utgå. OBS! Skadeståndsanspråket behöver inte anges i förhandlingsframställan, utan kan preciseras senare. Ange då att "belopp avseende skadestånd/ersättning kommer att preciseras senare".