

# **HUVUDAVTAL**

**SFO-LO/PTK**

**1982-04-06**

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sida
Förkortningar och definitioner .....	3
HUVUDAVTAL .....	5
Parternas relationer .....	5
Förhandlingsordning .....	5
§ 1 Tillämpningsområde .....	5
§ 2 Förhandlingsrätt .....	7
§ 3 Förhandlingspreskription .....	8
§ 4 Förhandlingsförfarande .....	10
§ 5 Lokal förhandling .....	12
§ 6 Central förhandling .....	12
§ 7 Avgörande av rättstvist .....	13
§ 8 Tvister rörande huvudavtalet .....	14
§ 9 Gemensamma nämnden .....	14
§ 10 Intressetvist .....	16
Övriga relationsregler .....	17
§ 11 Neutralitetsregler, skyddsarbete m.m. ....	17
§ 12 Skydd för vitala samhällsintressen .....	22
Giltighetstid .....	23
§ 13 .....	23
BILAGA .....	24
Medbestämmandelagen (MBL) .....	24
Lagen om rättegången i arbetstvister (LRA) .....	32
4 kap 7 § .....	32
Medbestämmandeavtalet SFO-LO/PTK .....	33
Regler i bl.a. följande lagar .....	36
LAS 40 § .....	36
42 § .....	36
FML 11 § .....	36
StudL 14 § .....	37
SemL 33 § .....	37
AML 6 kap 12 § .....	37
Jämställdhetslagen 14 § .....	38

## Förkortningar och definitioner

Parterna är ense om följande förkortningar och definitioner:

### *Förkortningar*

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen
FML	Förtroendemannalagen
LAS	Anställningsskyddslagen
LRA	Lagen om rättegången i arbetstvister
MBA	Medbestämmandeavtalet SFO-LO/PTK
MBL	Medbestämmandelagen
SemL	Semesterlagen
StudL	Studieledighetslagen

### *Definitioner*

Anställda	Anställda i företag
Arbetsgivare	Se Arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarorganisation	<i>Vid förhandlingar på huvudorganisationsnivå</i> – SFO  <i>Vid förhandlingar på SFO-branschkommitté- /förbunds nivå</i> – SFO-branschkommitté  <i>Vid lokala förhandlingar</i> – Företag
Arbetstagare	Anställd i företag
Arbetstagarorganisation	Se fackliga organisationer
Branschavtal	Kollektivavtal mellan SFO-branschkommitté och förbund
Central förhandling	Förhandling mellan SFO-branschkommitté och förbund
Facklig förtroendeman	Definieras enligt FML

Fackliga organisationer	<p><i>Vid förhandlingar på huvudorganisationsnivå</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LO respektive PTK</li> </ul> <p><i>Vid förhandlingar på SFO-branschkommitté/ förbunds nivå</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förbund inom LO respektive PTK</li> </ul> <p><i>Vid lokala förhandlingar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokal arbetstagarorganisation</li> </ul>
Förbund	Förbund inom LO respektive PTK
Företag	Arbetsgivare ansluten till SFO
Huvudorganisationer	LO PTK SFO
Intressetvist	Twist i fråga som inte på något sätt är reglerad i lag eller avtalsregler
Lokal arbetstagarorganisation	Sammanslutning av arbetstagare tillhörande LO- eller PTK-förbund som är part i lokala förhandlingar med företag
Lokal förhandling	Förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation
Motpart	<p>Arbetsgivarparter respektive arbetstagarparter är motparter till varandra enligt följande</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Företag och lokal arbetstagarorganisation eller samordnad förhandlingsdelegation</li> <li>- SFO-branschkommitté och förbund</li> <li>- SFO och LO/PTK</li> </ul>
Rekommendationsavtal	Avtal mellan huvudorganisationer
Rättstvist	Twist om tolkning eller tillämpning av lag- eller avtalsregler
SFO-branschkommitté	Av SFO fastställt organ som representerar företag inom viss bransch. Kommitté är kollektivavtalsslutande arbetsgivarpart gentemot förbund
SFO-området	Samtliga företag som är anslutna till SFO

# HUVUDAVTAL

## Parternas relationer

Förhållanden och relationer mellan parterna på arbetsgivarsidan och arbetstagsidan regleras genom avtal och överenskommelser. Vid tillämpningen av dessa är det naturligt att de fackliga organisationerna och företagen kan ha olika intressen som de vill tillgodose. Det är emellertid av stor betydelse att parterna i största möjliga utsträckning söker förebygga uppkomsten av tvister. Parternas överenskommelse om förhandlingsordning och övriga relationsregler ska ses mot denna bakgrund.

## FÖRHANDLINGSORDNING

### §§ 1 – 10

#### § 1 Tillämpningsområde

##### *Mom 1*

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid handläggningen av rätts- och intressetvister inom SFO-LO/PTK-områdena.

Bestämmelserna i förhandlingsordningen utgör en fullständig reglering av de frågor som behandlas i 64 – 65 §§ MBL.

Bestämmelserna i förhandlingsordningen innebär inte en reglering av 40 § LAS.

##### *Kommentar*

Den reglering som avses är § 3 förhandlingspreskription, § 5 lokal förhandling, § 6 central förhandling och § 7 avgörande av rättstvister.

##### *Mom 2*

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga

- när förhandlingar förs direkt mellan SFO och LO och/eller PTK eller mellan SFO-branschkommitté och LO- och/eller PTK-förbund om upprättande eller prolongering av kollektivavtal
- när det gäller indrivning av klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete
- när stridsåtgärd vidtas i form av sympatiåtgärd eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

#### *Kommentar*

I detta moment undantas från förhandlingsordningen tre olika fall.

Bakgrunden till *det första undantaget* är att förhandlingarna i dessa fall startar direkt på huvudorganisations- eller branschkommitté/förbunds nivå. Det finns då inget utrymme för att följa de regler som är avsedda att tillämpas i förhandlingar som startar på det lokala planet och som fullföljs genom centrala förhandlingar.

Skälet till *det andra undantaget* är att det inte föreligger en tvist rörande själva lönerätten. Dessutom skulle en förhandlingsprocedur medföra att det skulle komma att förflyta en avsevärd tid innan arbetstagarna kunde vidta åtgärder för att få ut sina ostridiga lönefordringar. Detta kan ske genom vidtagande av rättsliga åtgärder eller genom s.k. indrivningsblockad (41 § andra stycket MBL). Preskriptionsregeln enligt § 3 är i detta fall inte tillämplig. I stället gäller tio års preskriptionstid.

Lagregler som berör *det tredje undantaget* finns i 41 och 45 §§ MBL.

#### *Mom 3*

Bestämmelserna är inte avsedda att reglera vad som behandlas i 11, 12, 14, 19 – 22, 33 – 40 §§, 43 § andra stycket, MBL. Innehållet i dessa bestämmelser framgår av bilaga till huvudavtalet.

#### *Kommentar*

I momentet anges att förhandlingsordningen inte reglerar innehållet i de dispositiva paragrafer i MBL som anges i momentet. Beträffande 37 § MBL gäller att lokal och central förhandling ska fullgöras innan talan kan väckas vid AD.

#### *Mom 4*

Tvingande lagbestämmelser om preskriptions-, förhandlings- och talefrister påverkas inte av denna förhandlingsordning. Exempel på sådana bestämmelser framgår av bilagan.

#### *Kommentar*

För att i ett sammanhang redovisa vilka olika regler som innehåller inslag av förhandlingsordning, tidsfrister m.m. har i bilaga till huvudavtalet redovisats ett antal bestämmelser. Av bilagan framgår att sådana bestämmelser finns i bl.a. medbestämmandeavtalet SFO-LO/PTK.

## **§ 2 Förhandlingsrätt**

#### *Mom 1*

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

#### *Kommentar*

I momentet återges den grundläggande förhandlingsrätt som finns inskriven som en tvingande regel i 10 § MBL.

#### *Mom 2*

Om förhandling påkallas i rätts- eller intressetvist av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som anges i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Även om ingen förhandling har kommit till stånd ska en part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet i följande fall:

- då det mot förhandlingen har funnits hinder som inte berott på parten själv
- då motparten utan att iaktta den föreskrivna förhandlingsskyldigheten, har vidtagit stridsåtgärder för att lösa tvisten.

### *Kommentar*

Andra stycket innehåller två undantag från huvudregeln i första stycket. Part anses nämligen ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet i två fall, trots att ingen förhandling ägt rum.

Det hinder som avses i *det första fallet* är i första hand förhandlingsvägran från motpartens sida. Den praktiska betydelsen av denna regel är att part har rätt att få ett ärende upptaget i AD trots att förhandling inte ägt rum. Huvudregeln är annars att AD enligt lagen om rättegången i arbetstvister inte får ta upp ett ärende till prövning utan att dessförinnan förhandling ägt rum (4 kap 7 § LRA).

Undantaget i *det andra fallet* innebär att den angripna parten utan föregående förhandling har rätt att till AD hänskjuta inte bara frågan om stridsåtgärds tillåtlighet och eventuellt skadestånd på grund av stridsåtgärden utan även den bakomliggande tvist för vars lösande stridsåtgärden vidtagits. Detta är naturligt mot bakgrund av att frågan om skadestånd på grund av otillåten stridsåtgärd ofta blir beroende av den rättsliga bedömningen av den bakomliggande tvisten.

## **§ 3 Förhandlingspreskription**

Om en part som har förhandlingsrätt enligt § 2 vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller enligt enskilt eller kollektivt avtal, ska denna part påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om parten inte påkallar förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.



### *Kommentar*

Paragrafen innehåller regler om att förhandling, där part yrkar skadestånd eller annan fullgörelse (s.k. fullgörelsetalan), ska påkallas inom viss tid. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid blir följden att parten förlorar rätten till förhandling i frågan. Partens anspråk blir därmed preskriberat. Detta innebär i sin tur att part inte längre kan gå till domstol och hävda sitt krav.

Den närmare innebörden av reglerna är att förhandling ska begäras inom fyra månader från det att *part* fått kännedom om den omständighet som är grunden för kravet. Tiden räknas således inte från när enskild arbetstagare fått kännedom om viss omständighet utan från den tidpunkt organisationen fått vetskap. Detta beror på att det är organisationen och inte den enskilde individen som har förhandlingsrätt.

Oavsett när en part fått kännedom om den omständighet, som kravet grundas på, så ska förhandling begäras senast två år efter det att omständigheten *inträffat*. Skälet är att förhandling inte ska kunna begäras hur sent som helst och den andra parten därför inte ska behöva sväva i ovisshet om ett visst krav kommer att göras gällande.

Beträffande klar och förfallen fordran är preskriptionstiden tio år.

### *Anteckning*

Om arbetstagaren är berättigad till å contobelopp, ackordsförskott, dellikvid eller andra utbetalningar i avvaktan på slutlig ersättning, ska den "omständighet som kravet grundas på" anses ha inträffat tidigast då anspråk på slutlig likvid kan resas.

### *Exempel*

Ett ackordsarbete löper under ett år med fyra delutbetalningar. Vid den fjärde utbetalningen uppstår en tvist som hänför sig till arbete som utförts åtta månader tidigare. Fyramånadersfristen räknas då från det fjärde utbetalningstillfället.

Anteckningen påverkar inte tillämpningen av 35 § MBL.

## § 4 Förhandlingsförfarande

### *Mom 1*

Den part som vill förhandla ska göra framställning om förhandling hos motparten. Framställningen ska vara skriftlig om motparten begär det och den ska ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingsammansättningsråd. Parterna kan gemensamt välja en annan form för förhandling än sammansättningsråd.

Den förhandlingsskyldiga parten ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingsammansättningsråd och lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.

### *Kommentar*

Flertalet av reglerna är ett återgivande av de tvingande bestämmelser som finns i 15 – 16 §§ MBL.

Kravet på innehållet i förhandlingsframställningen är att den är så klar och tydlig att den mottagande parten kan förbereda sig för förhandlingen.

Bakgrunden till andra stycket är att det är ett gemensamt intresse för parterna att så snabbt som möjligt få till stånd en förhandling, när sådan begärts.

Det kan i vissa fall vara praktiskt och tillämpligt att förenkla formerna för förhandlingar t.ex. genom telefonkontakter. Förutsättningen härför är att parterna är överens om detta förfaringsätt för att förhandlingsskyldigheten ska anses vara uppfylld. Av kommentaren till mom 2 framgår att protokoll ska föras även i sådana fall.

Tredje stycket behandlar innebörden av förhandlingsskyldigheten. Det räcker inte enbart med att en part deltar i förhandling. Parten är också skyldig att utveckla aktivitet för att uppnå ett resultat av förhandlingen och bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak d.v.s. att ingå i saklig överläggning med motparten i förhandlingsfrågan. Förhandlings-

skyldigheten kan fullgöras antingen genom att parten själv inställer sig eller genom att parten låter sig företrädas av ombud.

Parten ska inte anses ha fullgjort sina skyldigheter om han inte inställer sig själv vid förhandling och heller inte låter sig företrädas av ombud som har behörighet eller praktiska möjligheter att träffa en bindande överenskommelse för att lösa förhandlingsfrågan.

Om part företräds av ombud krävs att ombudet har behörighet eller praktiska möjligheter att träffa en bindande överenskommelse för att lösa förhandlingsfrågan. Praktiskt innebär detta att det ska finnas möjlighet att vid själva förhandlingen träffa en för båda parter bindande överenskommelse.

## *Mom 2*

Förhandlingar ska bedrivas skyndsamt.

Vid varje förhandling ska föras protokoll, som justeras av båda parter.

### *Kommentar*

Bestämmelsen i första stycket är en uppmaning till parterna att inte förhålla en förhandling. Det innebär inte nödvändigtvis att en förhandling måste slutföras i ett sammanhang. Den part som begär ajournering av förhandlingen och som anför godtagbara skäl till denna begäran bryter inte mot regeln i detta stycke.

Skälet till att protokoll ska föras är det behov som föreligger av att dokumentera vad som förekommit vid en förhandling. Vardera parten har rätt att i protokollet få sin mening antecknad.

## *Mom 3*

En förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd.

Kan parterna inte enas om att förhandlingen ska anses avslutad, ska den anses avslutad då part, som fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättar motparten om att han frånträder förhandlingen.

### *Kommentar*

Momentet innehåller regler om när en förhandling ska anses avslutad. Reglerna har stor betydelse eftersom de blir utgångspunkt för ett antal frister. Huvudregeln, som återfinns i första stycket, innebär att en förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd. För att det inte ska uppstå någon tvekan om när förhandlingen är avslutad är det bästa förfarandet att parterna redan vid själva förhandlingen skriver protokoll och justerar detta.

Kan parterna inte enas så ska förhandlingen anses avslutad då part, under förutsättning att han fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättat motparten om att han frånträder förhandlingen. Avgörande tidpunkt är när underrättelsen har nått motparten.

## **§ 5 Lokal förhandling**

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, såvida parterna inte enas om något annat.

### *Kommentar*

Vad som är lokal arbetstagarorganisation är i allmänhet reglerat i respektive organisations stadgar eller genom beslut av respektive organisation.

Regeln i andra stycket syftar till att motverka fördröjningar i det lokala förhandlingsarbetet.

## **§ 6 Central förhandling**

### *Mom 1*

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på den part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan SFO-branschkommitté och förbund.

## *Mom 2*

Framställning om central förhandling ska göras senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om en part försummar detta förlorar han rätten till förhandling vad gäller skadeståndsyrkanden eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

### *Kommentar*

Part är skyldig att begära central förhandling inom viss tid från det att den lokala förhandlingen är avslutad. Denna tid är två månader. Om en part inte begär central förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling beträffande skadeståndsyrkande eller annan fullgörelseetalan. Detta innebär att anspråket blir preskriberat d.v.s. part kan inte längre gå till domstol och hävda sitt krav.

## *Mom 3*

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den påkallas, såvida parterna inte enas om något annat.

### *Kommentar*

Liksom vid lokala förhandlingar är det även vid centrala förhandlingar viktigt att förhandlingen äger rum så snart som möjligt efter det att den begärts. Med tanke på att flera är inblandade än i en lokal förhandling har den tid inom vilken förhandlingen senast ska påbörjas bestämts till tre veckor från den dag den begärts, om inte parterna enas om något annat.

## **§ 7 Avgörande av rättstvist**

### *Mom 1*

Om en rättstvist som rör lag, enskilt avtal eller kollektivavtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till AD såvida inte parterna är ense om att hänskjuta tvisten för bindande avgörande till annan skiljeinstans som anvisats i kollektivavtal.

## *Mom 2*

Avser rättstvisten skadeståndsfördran eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal ska talan väckas hos AD inom tre månader från det att den centrala förhandlingen har avslutats.

Om det har funnits hinder mot att förhandling kommer till stånd och detta inte har berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandlingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Om en part försummar talefristen förlorar han rätten att föra talan i tvisten.

## **§ 8 Tvister rörande huvudavtalet**

Tvister som rör tolkningen och tillämpningen av detta huvudavtal kan i sista hand hänskjutas till AD med undantag av tvister rörande tolkning och tillämpning av § 11 mom 2, 3, 5 och 6 och § 12. Sådana tvister kan i sista hand hänskjutas till gemensamma nämnden.

## **§ 9 Gemensamma nämnden**

### *Mom 1*

Nämnden har följande uppgifter och sammansättning

#### *Tvister rörande huvudavtalet*

Vid tvister rörande § 11 mom 2, 3, 5 och 6 (skyddsarbete, förberedelsearbete, branschpassning) består nämnden av fyra ledamöter utsedda av SFO samt två ledamöter för vardera av huvudorganisationerna på arbetstagsidan om dessa samförhandlar. I annat fall utser SFO fyra ledamöter och berörd huvudorganisation på arbetstagsidan fyra ledamöter.

Ledamöterna väljs på tre år varvid mandatperioderna förläggs så att kontinuitet erhålls. För varje ledamot utses en suppleant för ett år.

När nämnden ska handlägga ärende, som ska avgöras med för parterna bindande verkan, ingår såsom ledamot i nämnden även en opartisk ordförande, som utses av SFO och LO/PTK gemensamt.

Vid behandling av frågor enligt § 12 (skydd för vitala samhällsintressen) består nämnden av två ledamöter utsedda av SFO samt en ledamot för vardera av huvudorganisationerna på arbetstagarsidan om dessa samförhandlar. I annat fall utser SFO två ledamöter och berörd huvudorganisation på arbetstagarsidan två ledamöter. Nämnden kan avge rekommendation under förutsättning att majoritet härför kan uppnås enligt reglerna i mom 3.

Uppnås majoritet i nämnden för att viss stridsåtgärd ska hävas eller inskränkas, åligger det avtalsparterna att omedelbart verka för detta.

#### *Mom 2*

Till nämndens förfogande ska finnas tre sekreterare, varav en utses av SFO, en av LO och en av PTK.

#### *Mom 3*

Nämnden är beslutsför om den är fulltalig. Varje ledamot i nämnden har en röst. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet ledamöter är ense om.

#### *Mom 4*

Ärende anmäls skriftligt till nämnden. I anmälan ska man ange parts yrkande och man ska också redogöra för de omständigheter som parten vill åberopa till stöd för sitt yrkande.

Nämnden begär yttrande av motpart i varje ärende. Dessutom kompletterar nämnden på eget initiativ underlaget för sitt ställningstagande.

#### *Mom 5*

Nämnden kallas till sammanträde senast inom två veckor från det att ett ärende kommit in till nämnden. Därefter sammanträder den och avgör ärendet så snart som möjligt.

### *Mom 6*

Nämndens beslut meddelas skriftligt och tillställs båda parter samtidigt. Beslut är offentligt om parterna inte är ense om annat.

### *Mom 7*

Nämnden kan utdöma påföljd enligt för varje tvist tillämpliga bestämmelser.

#### *Kommentar*

Bestämmelsen innebär att påföljd kan utdömas enligt regler i den lag eller det avtal som reglerar det som tvisten avser.

### §§ 7 – 9

#### *Kommentar*

Huvudregeln är att rättstvister i sista hand kan hänskjutas till AD. Som komplement till AD har parterna emellertid inrättat en särskild nämnd, gemensamma nämnden, vars uppgift bl.a. är att handlägga vissa tvister som rör tolkningen och tillämpningen av huvudavtalet.

När det gäller tvister rörande § 11 mom 2, 3, 5 och 6 (skyddsarbete, förberedelsearbete, branschanpassning) fungerar nämnden som skiljenämnd. I frågor som regleras i § 12, vitala samhällsintressen, arbetar nämnden i paritetisk sammansättning.

## **§ 10 Intressetvist**

### *Mom 1*

I intressetvist som ej löses genom förhandlingar kan i sista hand stridsåtgärd vidtas enligt reglerna i MBL.

### *Mom 2*

Stridsåtgärd i intressetvist, som i övrigt är tillåten, får ej vidtas av part, innan denne fullgjort sin förhandlingsskyldighet.



### *Kommentar till mom 1 – 2*

I intressetvist är part skyldig att genom förhandling med motparten, på det sätt som anges i förhandlingsordningen, söka nå en uppgörelse i tvistefrågan. I den mån tvistefrågan inte kan lösas genom förhandlingar är part emellertid i princip oförhindrad att vidta stridsåtgärd. Att part på grund av reglerna om skyddsarbete m.m. är skyldig att iaktta vissa begränsningar när stridsåtgärd tillgrips framgår av kommentaren till 11 – 12 §§. Av reglerna i MBL följer också att åtgärden ska vara beslutad av vederbörande organisation samt att motparten i normalfallet skriftligen ska varslas minst sju dagar i förväg.

Avtalsparterna har som en självklarhet utgått ifrån att, innan stridsåtgärder vidtas, alla möjligheter till förhandlingslösningar noggrant prövats.

## **ÖVRIGA RELATIONSREGLER**

### **§§ 11 – 12**

#### **§ 11 Neutralitetsregler, skyddsarbete m.m.**

##### *Mom 1*

##### *Neutralitetsregler*

Om konflikt inom SFO-området leder till stridsåtgärd utför arbetstagare som ej berörs av stridsåtgärd sina ordinarie arbetsuppgifter i den omfattning som är brukligt vid arbetets normala utförande. Härutöver gäller följande i de fall verksamheten som en följd av stridsåtgärder inte kan bedrivas i normal omfattning:

##### *Arbetare*

Arbetare utför vid tjänstemannakonflikt de arbeten som inom ramen för arbetarens kvalifikationer faller inom berört kollektivavtals tillämpningsområde.

### *Tjänstemän*

Tjänsteman utför vid arbetarkonflikt allt tjänstemannaarbete vid berört företag som faller inom berört tjänstemannakollektivs avtals tillämpningsområde.

### *Kommentar*

Utgångspunkten för neutralitetsreglerna är att arbetstagarna har rätt att iaktta "strikt neutralitet". Därigenom kan tvister och gränsdragningsproblem undvikas.

### *Arbetare*

Arbetare ska i den omfattning som är brukligt utföra sina ordinarie arbetsuppgifter så långt som möjligt vid tjänstemannakonflikt. Är detta inte möjligt kan arbetare utföra även andra arbetsuppgifter. Dessa måste dock falla inom ramen för berört kollektivavtals tillämpningsområde. Dessutom måste arbetaren ha tillräckliga kvalifikationer – kunskaper – för att utföra det nya arbetet. Arbetsuppgiften måste dessutom stå i ett naturligt samband med den av arbetsgivaren bedrivna rörelsen (verksamheten). Arbetaren är med andra ord inte skyldig att utföra arbetsuppgifter som han/hon inte behärskar. Arbetaren är inte heller skyldig att utföra arbetsuppgifter som han/hon klarar av att utföra om arbetsuppgiften sakligt sett faller inom annat avtals tillämpningsområde.

### *Tjänstemän*

Tjänstemän ska vid arbetarkonflikt så långt som möjligt och i den omfattning som är brukligt fullgöra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Tjänstemän kan dock utföra även andra än ordinarie arbetsuppgifter. Dessa måste dock falla inom ramen för berört tjänstemannakollektivs avtals sakliga tillämpningsområde.

## *Mom 2*

### *Skyddsarbete*

Skyddsarbete utförs av såväl arbetare som tjänstemän inom respektive avtalsområde.

Med skyddsarbete avses:

- Arbete som vid konfliktutbrott behöver utföras för att verksamheten ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt.
- Arbete som behöver utföras för att avvärja fara för människor och djur.
- Arbete som behöver utföras för att undvika avsevärd skada på byggnader och andra anläggningar, fartyg och maskiner.
- Arbete som behöver utföras för att undvika avsevärd skada på varulager. Sådant lager får ej användas för att uppehålla företagets drift eller avyttras. Avyttring är dock tillåten i den utsträckning som krävs för att förhindra sådan förskämning eller förstöring som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.
- Arbete som behöver utföras för att betala ut löner, pensioner och andra ersättningar.
- Arbete som företag i sin egenskap av arbetsgivare behöver utföra för att fullgöra åliggande enligt lag eller författning.

#### *Kommentar*

Med skyddsarbete menas sådant arbete som är nödvändigt för undvikande av avsevärd skada på anläggningar, maskiner, osv. I huvudavtalet har endast intagits en allmän definition av begreppet skyddsarbete. I mom 6 anges därför att SFO-branschkommittéer och förbund kan anpassa de generella skyddsarbetsbestämmelserna. Tanken är att man inom varje bransch närmare ska komma överens om vad som ska kunna räknas till skyddsarbete.

Avtalets bestämmelser om skyddsarbete grundar sig på att skillnad görs mellan vad som (skadeståndsrättsligt) utgör sakskada och vad som anses som förmögenhetsförlust. Det beror på att en stridsåtgärd nästan undantagslöst är inriktad på att vålla motparten förmögenhetsförlust för att påverka denna till att göra eftergifter i tvisten. Skyddsarbete får därför i princip inte tillgripas för att förhindra förmögenhetsförlust.

Sakskada på byggnader, anläggningar, maskiner, varulager, m.m., har emellertid parterna velat betrakta på ett annat sätt. Sådan skada kan försvåra eller omöjliggöra arbetets återupptagande efter det att konflikten bilagts.

Arbetsinsatser för att förhindra avsevärda sakskador är därför att betrakta som skyddsarbete. Arbetsgivaren kan däremot inte åberopa skyddsarbetsbestämmelser för att hindra en ren förmögenhetskada om varor som finns i lager skadas som en följd av varornas inneboende egenskaper, t.ex. försurning och förskämning. Skadas däremot varulagret genom ett utifrån kommande fysiskt angrepp, t.ex. brand, är det fråga om sakskada. För att förhindra sakskadan kan då skyddsarbete bli aktuellt.

Både arbetare och tjänstemän är skyldiga att utföra skyddsarbete. Enligt avtalet är dock denna skyldighet begränsad till skyddsarbete som faller inom det egna kollektivavtalets tillämpningsområde.

#### *Närmare om de olika skyddsarbetsfallen*

Den första punkten tar upp fallet att skyddsarbete måste utföras för att driften vid ett konfliktutbrott ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt. Syftet är således att förhindra sakskada som kan försvåra driftens återupptagande eller vålla bestående skador.

I tredje punkten anges att skyddsarbete kan bli aktuellt för att undvika avsevärd skada på vissa objekt. Här avses färdigställda byggnader samt andra anläggningar, fartyg och maskiner. Bestämmelsen innebär således att skadan måste vara av viss omfattning. Dock ska skadans omfattning bedömas i förhållande till värdet av det som skadats.

I fjärde punkten behandlas skyddsarbete som kan bli aktuellt vid skada på varulager. Liksom under tredje punkten måste det vara fråga om en avsevärd skada. Av paragraftexten framgår att skyddsarbetsbestämmelserna inte kan åberopas för att förhindra skada om varulagret under konflikten används för att uppehålla företagets drift eller om varulagret avyttras. Avyttring/försäljning är dock tillåten i den utsträckning som behövs för att förhindra sådan förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade. Avyttras ett varulager under dessa förutsättningar kvarstår arbetstagarnas skyldighet att utföra skyddsarbete.

Den sjätte punkten behandlar skyddsarbete som behöver utföras för att företag i egenskap av arbetsgivare ska kunna fullgöra åliggande enligt lag eller författning, som eljest medför påföljd. En förutsättning för att det ska betraktas som skyddsarbete är att det inte enbart är ekonomiska intressen som skyddas i lag eller författning.

Avslutningsvis kan anmärkas att skyddsarbete kan bli aktuellt oberoende av om konfliktåtgärder beror på åtgärder från arbetstagar- eller arbetsgivarsidan. I konsekvens härmed kan båda sidorna påkalla tillämpning av skyddsarbetsbestämmelserna.

### *Mom 3*

#### *Förberedelsearbete*

Med förberedelsearbete avses sådant arbete som gör det möjligt att snarast återuppta verksamheten när överenskommelse träffats om att stridsåtgärder ska upphöra.

Förberedelsearbete utförs av såväl arbetare som tjänstemän. Sådant arbete sker inom respektive avtalsområde.

#### *Kommentar*

Förberedelsearbete kan endast bli aktuellt när parterna träffat överenskommelse om att stridsåtgärder ska upphöra vid viss given tidpunkt. Det kan då bli aktuellt för vissa arbetstagar-kategorier att genomföra förberedelsearbete före den tidpunkt då stridsåtgärderna ska upphöra.

Förberedelsearbete utförs, liksom skyddsarbete, av både arbetare och tjänstemän inom respektive kollektivavtals giltighetsområde.

### *Mom 4*

Tvist rörande tillämpningen av mom 1 – 3 ovan handläggs på arbetstagar-sidan förbundsområdesvis enligt reglerna i MBL § 34.

## *Mom 5*

Till skyddsarbete enligt mom 2 och förberedelsearbete enligt mom 3 hänförs även sådan arbetsledning som erfordras vid skyddsarbete inom LO-kollektivets avtalsområde.

### *Kommentar*

Den situation som avses är att det föreligger konflikt inom LO-området. I en sådan konflikt kan skyddsarbete komma att utföras av arbetare. Härvid gäller att arbetsledande personal inom ramen för sina ordinarie arbetsuppgifter utövar erforderlig arbetsledning för skyddsarbete.

## *Mom 6*

### *Branschanpassning*

Innebörden av skyddsarbete enligt mom 2 respektive utformningen av förberedelsearbete enligt mom 3 kan av SFO-branschkommitté och förbund anpassas till förhållandena inom respektive avtalsområden.

## **§ 12 Skydd för vitala samhällsintressen**

Part kan i gemensamma nämnden begära prövning av vilka åtgärder som kan vidtas för att undvika eller begränsa konsekvenser av konflikt, som part ej anser rimliga med hänsyn till det allmännas intresse. Sådan prövning kan även begäras av myndighet eller annat samhällsorgan som företräder berört allmänt intresse.

### *Kommentar*

Bestämmelsen i denna paragraf tar sikte inte enbart på konflikter där SFO, LO eller PTK eller SFO-branschkommitté eller LO/PTK-förbund är part, utan även på konflikter helt utanför SFO-området. Dessutom har myndighet, eller annat samhällsorgan som företräder allmänt intresse som berörs av konflikt, givits möjlighet att begära prövning i nämnden.

Vad som menas med vitala samhällsintressen kan ej närmare definieras i en paragraf. Dessutom kan bedömningen ändras från tid till annan. Rent allmänt kan dock sägas att till vitala samhällsintressen räknas sådant arbete som krävs för att upprätthålla en nödvändig grad av försörjning samt att upprätthålla allmän ordning och säkerhet. Hit hör även arbete och insatser som krävs för att upprätthålla nödvändig verksamhet inom social- och sjukvård, polis- och brandväsen eller annan verksamhet av samma dignitet.

Av § 9 framgår att prövning av om vitala samhällsintressen träds för när ska göras i gemensamma nämnden. Nämnden arbetar i paritetisk sammansättning vid behandling av dessa frågor.

## GILTIGHETSTID

### § 13

Detta avtal gäller fr.o.m. denna dag tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

#### *Kommentar*

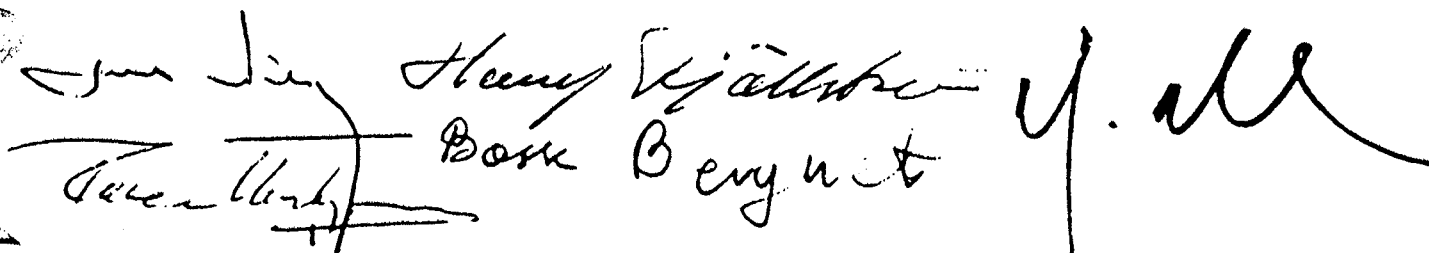
Vilka regler som gäller om en av flera parter på endera sidan sagt upp avtalet framgår av 29 § MBL. (Se bilagan.)

Stockholm den 6 april 1982

SFO

LO

PTK



Bertil Nilsson  
Ruben Thurhagen

Harry Fjällström  
Bosse Bergner

Stig Ahlin

Utöver de regler som intagits i förhandlingsordningen i huvudavtalet mellan SFO-LO/PTK finns bl.a. följande regler om förhandlingar, tidsfrister, m.m.

## **Medbestämmandelagen (MBL)**

**10, 11, 12, 14, 17 - 22, 29, 33 - 40, 41, 43, 45, 64, 65 och 67 §§**

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.

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.

#### 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.

#### 17 §

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

#### 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 förhållandet 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.

#### 20 §

Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationskyldigheten 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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 uppsägning annars skulle ha skett eller, om den avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

#### 33 §

Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna 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 arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarparter 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.

#### 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.

#### 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.

## 36 §

Arbetstagarpartens rätt enligt 33-35 §§ tillkommer den avtalsslutande 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.

## 38 §

Innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Första stycket gäller ej, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och ej heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i särskilt fall påkallar det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket. Påkallas förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren icke skyldig att uppskjuta beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om särskilda skäl föreligger mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena äger 14 § motsvarande tillämpning.

## 39 §

Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar central arbetstagarorganisation eller, om sådan ej finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antagas

eller att åtgärden annars strider mot vad som är, får åtgärden ej beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

#### 40 §

Förbud enligt 39 § inträder ej om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, är 39 § icke tillämplig.

#### 41 §

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

1. att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i tvist huruvida 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 annan, när denne icke själv får vidtaga stridsåtgärd.

Första stycket utgör ej hinder för arbetstagarorganisation att i behörig ordning besluta blockad för att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på annan ersättning för utfört arbete.

#### 43 §

Har olovlig stridsåtgärd vidtagits av arbetstagare 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.

#### 45 §

Arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation är sinsemellan skyldiga att, om giltigt hinder ej möter, skriftligen varsla motparten minst sju dagar i förväg, när de avser att vidtaga stridsåtgärd eller att utvidga pågående stridsåtgärd. Omfattar stridsåtgärd från arbetsgivarsidan även arbetstagare som ej är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varsel enligt första stycket skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning.

Skyldighet att varsla föreligger ej i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § andra stycket.

#### 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.

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.

## Lagen om rättegången i arbetstvister (LRA)

### 4 kap 7 §

Talan får ej upptagas till prövning av arbetsdomstolen förrän förhandling, som påkallas enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan.

Första stycket gäller icke talan enligt 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och ej heller tvist huruvida stridsåtgärd vidtagits i strid mot lag eller kollektivavtal eller tvist om påföljd för sådan åtgärd. Har i fall som avses i 43 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet överläggningsskyldighet ej fullgjorts, får arbetsdomstolen dock ej pröva tvisten förrän så skett.

Utan hinder av första eller andra styckena får talan upptagas till prövning, om i målet framställs yrkande om förordnande för tiden intill dess laga-kraftägande dom eller beslut föreligger i målet. Sedan sådant yrkande prövats, skall målet förklaras vilande i avbidan på att förhandling eller överläggning rörande tvistefrågan enligt första eller andra stycket slutförts. Innan sådan förhandling eller överläggning slutförts får målet icke slutligt prövas.

Har förhandling eller överläggning som avses i första eller andra stycket ej ägt rum, får talan ändå upptagas till prövning, som icke berott av käranden.



## Medbestämmandeavtalet SFO-LO/PTK

### §§ 6 - 10, 13 - 17

#### § 6 Förhandling mellan parterna

##### *Mom 1*

Medbestämmandefrågor behandlas genom förhandling mellan parterna och enligt reglerna i detta avtal.

##### *Mom 2*

I medbestämmandefrågor som ej uttryckligen reglerats enligt detta avtal sker förhandlingar enligt tillämpliga delar i MBL.

#### § 7 Integrerad förhandling

##### *Mom 1*

Efter framställning av lokal part kan företaget och de lokala arbetstagarorganisationerna träffa överenskommelse om att medbestämmandet utövas gemensamt i de instanser inom företaget varom överenskommelse träffas (integrerad förhandling). Av överenskommelsen ska framgå vilka medbestämmandefrågor enligt §§ 18 - 49 som ska behandlas genom integrerad förhandling. Dessutom ska framgå under vilka förutsättningar avsnitt i dessa paragrafer kan införas i respektive utgå ur överenskommelsen.

##### *Mom 2*

Part har rätt att begära att enskild medbestämmandefråga som enligt mom 1 ska behandlas genom integrerad förhandling i stället slutligt ska behandlas genom förhandlingar mellan parterna. Sådan begäran görs snarast möjligt i samband med frågans behandling i respektive instans så att fördröjning undviks. Lokal förhandling upptas därefter snarast möjligt, dock senast inom tio kalenderdagar.

#### § 8 Gemensamma förhandlingar

Om flera arbetstagarparter berörs av lokala eller centrala förhandlingar i samma frågor har arbetstagarparterna rätt att förhandla gemensamt och bör göra det om arbetsgivarpart begär det.

## § 9 Lokal förhandling

De lokala parterna verkar för att enighet i medbestämmandefrågor som regleras i detta avtal eller i MBL uppnås innan beslut fattas.

## § 10 Central förhandling

Uppnås ej enighet vid lokal förhandling kan central förhandling enligt § 14 i MBL skriftligen begäras hos berörd branschkommitté så snart som möjligt, dock senast inom tio kalenderdagar efter det att lokal förhandling avslutats. Central förhandling sker så snart som möjligt efter det att den begärts.

Om central förhandling begärts enligt ovan avvaktar företaget med att fatta och verkställa beslut till dess central förhandling avslutats. Detta gäller dock ej om synnerliga respektive särskilda skäl finns i enlighet med §§ 11, 12 och 38 i MBL.

## § 13 Preskriptionsregler

Part har rätt att få rättstvist beträffande fråga som regleras i detta avtal eller i MBL behandlad genom lokal förhandling, central förhandling samt hos AD eller gemensamma rådets beslutande nämnd under förutsättning att part begär förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tider. Påkallar ej part förhandling respektive väcker talan inom föreskriven tid förlorar part rätten till förhandling respektive rätten till talan.

## § 14 Lokal förhandling

Om lokal part vill få en tvist behandlad begärs lokal förhandling hos motparten inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

## § 15 Central förhandling

Om tvist ej löses genom lokala förhandlingar begär lokal part central förhandling hos branschkommitté respektive förbund. Central part begär skriftligen sådan förhandling hos sin motpart inom två månader från det att lokal förhandling avslutats.

## § 16 AD eller gemensamma rådets beslutande nämnd

Om tvist ej lösts genom lokala eller centrala förhandlingar väcker part talan hos AD inom tre månader efter det att central förhandling avslutats om inte parterna inom samma tid är ense om att i stället föra tvisten till gemensamma rådets beslutande nämnd för slutligt avgörande. I sistnämnda fall ska talan väckas hos beslutande nämnden inom tre månader efter det att central förhandling avslutats.

### Anteckning 3

Reglerna om frister och skyldigheter att påkalla förhandling enligt §§ 21, 34, 35 och 37 i MBL påverkas ej av förhandlingsordningen i §§ 14 – 17.

## § 17 Förhandlingsordning för tystnadsplikt

Beträffande tystnadsplikt gäller utöver reglerna i MBL att om lokal arbets- tagarorganisation begär central förhandling ska sådan skriftligen begäras hos berörd branschkommitté så snart som möjligt dock senast inom sju kalenderdagar efter det att lokal förhandling avslutats. Dessutom gäller att talan ska väckas av företaget inom tio kalenderdagar vid AD såvida inte parterna inom samma tid är ense om att i stället föra tvisten till gemensamma rådets beslutande nämnd för slutligt avgörande.

## Jämställdhetsavtalet SFO-LO/PTK\*)

### § 4 Meningskiljaktigheter

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska, i tillämpliga delar, behandlas i enlighet med §§ 13-17 i medbestämmandeavtalet SFO-LO/PTK (se ovan).

\*) Inredigerat i och med omtryck av huvudavtalet

## **Regler i bl.a. följande lagar**

**LAS 40, 42 §§**

**FML II §**

**StudL 14 §**

**SemL 33 §**

**AML 6 kap 12 §**

**Jämställdhetslagen 14 §**

**LAS 40 §**

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

42 §

Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

**FML II §**

Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall

talán väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talán väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt denna lag eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Iakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talán förlorad.

### **StudL 14 §**

Den som vill fordra skadestånd enligt 13 § skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talán väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talán väckas inom åtta månader efter det att skadan inträffade.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner som avses i 13 § första stycket.

Iakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talán förlorad.

### **SemL 33 §**

Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talán därom inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar han det, är rätten till talán förlorad.

### **AML 6 kap 12 §**

Den som vill fordra skadestånd enligt 11 § skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om

medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om anspråk på anställningsförmåner enligt 5 §.

Iakttages ej vad som föreskrives i första eller andra stycket, är rätten till talan förlorad.

### **Jämställdhetslagen 14 §**

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39 - 42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64 - 66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. En sådan skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket får dock ej väckas senare än sex månader efter missgynnandet eller, när en organisation har försuttit denna tid och talan väcks av den som är eller har varit medlem i organisationen, senare än en månad efter det att sexmånaderstiden löpt ut. Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetssökande på egna vägnar.