



Vilken lag gäller?

*Regler om inflytande i olika arbetsrättslagar
och sambanden dem emellan*

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

ISBN 91-566-2996-9

LO 15.10 1000

Innehåll

Inledning	5
Lagregler om arbetstagsidans inflytande	6
Andra regler om samverkan mellan parterna	6
<i>Situationer och typfall där gången ska beskrivas:</i>	
1. Arbetsbrist och driftsinskränkning	7
Det konkreta fallet	7
Tillämpliga regler om medinflytande	7
Hur ska inflytandereglerna enligt AML och MBL samordnas?	8
Själva gången i medinflytandeprocessen enligt AML och MBL med flera lagar	9
2. Ny-, om- eller tillbyggnad	13
Det konkreta fallet	13
Tillämpliga regler	13
Själva gången i medinflytandeprocessen enligt AML och MBL med flera lagar	14
3. Förändring av arbetsmetod, arbetsprocess och arbetsorganisation	17
4. Nyanskaffning av maskiner	18
5. Företagshälsovård	19

6. Arbetstagares sjukdom	21
Det konkreta fallet	21
Tillämpliga regler om medinflytande	21
Själva gången i ett rehabärende ur medinflytandesynpunkt	22
7. Entreprenader och inlåning	26
De konkreta fallen	26
Tillämpliga regler om medinflytande	26
Själva gången i medinflytandeprocessen enligt MBL och AML	28
8. Kränkningar, trakasserier och diskriminering	30
Det konkreta fallet	30
Tillämpliga regler om medinflytande	30

Inledning

DENNA SKRIFT SYFTAR TILL att redovisa inflytanderegler och situationer där olika sådana regler är tillämpliga samtidigt eller i alla fall på samma händelse. Ambitionen är också att visa hur fackliga organisationer och förtroendemän kan använda dessa regler.

I flera lagar på arbetsmarknaden finns regler som på ett eller annat sätt ger de anställda och deras fackliga organisationer inflytande över arbetsgivarens beslutsprocess och möjligheter till påverkan på arbetssituationen och arbetsförhållanden.

Många gånger är det så att en och samma händelse i arbetslivet har olika aspekter eller synvinklar som gör att flera lagar har beröring med händelsen och därför blir tillämpliga. För den fackligt förtroendevalde är det inte alltid lätt att ha hela situationen klar för sig med alla dess olika aspekter och att kunna utnyttja de arbetsrättsliga verktygen. Ibland är det dessutom så att fler än en fackligt förtroendevald har möjlighet att agera med stöd av lag såsom är fallet när ett skyddsombud ska samverka med arbetsgivaren inför en förändring av verksamheten och en fackklubbsföreträdare ska MBL-förhandla med arbetsgivaren om samma verksamhetsförändring.

Förhoppningen är att denna skrift ska ge en överblick och klarhet ifråga om arbetstagsidans inflytande hos arbetsgivaren och kunna vara till nytta i det fackliga arbetet.

Skriften handlar enbart om inflytanderegler i lag. De regler om medinflytande som finns i centrala avtal inom de privata, kommunala och statliga områdena behandlas inte här. Dessa avtalade regler utgör viktiga komplement till medbestämmande-

lagen och arbetsmiljölagen och ska naturligtvis tillämpas och användas.

Lagregler om arbetstagaridans inflytande

Sådana regler finns i:

- Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Arbetsmiljölagen (AML) jämte vissa föreskrifter
- Lagen om styrelserepresentation
- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen
- Plan- och bygglagen

Andra regler om samverkan mellan parterna

- Diskrimineringslagen
- Socialförsäkringsbalken 30 kap om rehabilitering

Situationer och typfall där gången ska beskrivas:

1. Arbetsbrist och driftsinskränkning

Det konkreta fallet

Vi har här nedan valt att skildra regelsystemen utifrån en tänkbar och vanlig situation.

Arbetsgivaren planerar att säga upp 15 arbetstagare på grund av arbetsbrist. Det totala antalet anställda är 70. Arbetsgivarens tanke är att de kvarvarande 55 anställda efter driftsinskränkningarna även ska utföra det arbete som de 15 uppsagda skötte.

I det rationaliseringsprogram som arbetsgivaren presenterar ligger också, förutom driftsinskränkningarna, att en fackligt företräendevald ska byta arbetsuppgifter samt att en person som har begärt ledighet för studier inte ska få denna ansökan beviljad.

Tillämpliga regler om medinflytande

a) AMLs regler om medinflytande

Vid planering av ändringar i arbetsgivarens verksamhet, såsom när arbetsgivaren planerar att genomföra driftsinskränkning, har skyddsombud och skyddskommittéledamöter rätt till medinflytande enligt 3 kap 1 a § samt 6 kap 4 och 9 §§ AML.

Skyddsombuden har också rätt till medinflytande i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta framgår av 4 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM-föreskrifterna). När arbetsgivaren planerar ändringar i verksamheten – exempelvis driftsinskränkningar – ska arbetsgivaren enligt 8 § i SAM-föreskrifterna bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. I denna riskbedömning ska skyddsombuden medverka och utöva medinflytande.

När medinflytande utövas enligt AML är frågeställningen vilka arbetsmiljöfaktorer som kan få betydelse för den kvarvarande personalen vid en neddragning av bemanningen.

b) MBLs regler om medinflytande

Förändringen i det konkreta fallet är av sådan art att arbetsgivaren är skyldig att före beslut primärförhandla med facket enligt 11 § MBL om kollektivavtal finns på arbetsplatsen eller enligt 13 § MBL om kollektivavtal saknas, men de anställda är organiserade i en facklig organisation. Innan arbetsgivaren primärförhandlar med facket har arbetsgivaren rätt att skaffa sig ett underlag att presentera för facket vid förhandlingarna.

Enligt MBL ska frågan om driftsinskränkningar bedömas i första hand utifrån andra utgångspunkter än de arbetsmiljömässiga, såsom det lämpliga i att överhuvudtaget genomföra åtgärden, alternativa lösningar på problemet samt konsekvenserna för framtiden för företaget i fråga om den kvarvarande personalens arbets- och anställningsvillkor. Även de arbetsmiljömässiga aspekterna ska beaktas.

Hur ska inflytandereglerna enligt AML och MBL samordnas?

Som konstaterats ovan innehåller både AML och MBL regler om medinflytande för arbetstagersidan. Båda regelsystemen är tillämpliga i fråga om driftsinskränkning och uppsägning av anställda. Frågan är hur dessa parallella inflytandesystem ska samordnas inbördes.

Enligt arbetsmiljölagen ska skyddsombudet och behandlingen i skyddskommittén om sådan finns, lägga sina synpunkter och vara medverkande i beslutsprocessen tidigare än MBL-förhandlingarna sker. Arbetsmiljöaspekterna kommer att på så sätt bli en del av det underlag som senare blir föremål för MBL-förhand-

lingar, i vart fall bör inte MBL-förhandlingarna vara avslutade innan skyddsombud respektive skyddskommitté har fått säga sitt i frågan.

Behandling av den planerade förändringen ur inflytandesynpunkt enligt AML ska alltså föregå primärförhandlingar enligt MBL.

Själva gången i medinflytandeprocessen enligt AML och MBL med flera lagar

1. Rätten till information utnyttjas

För att skyddsombudet ska kunna bilda sig en riktig uppfattning om den planerade förändringen måste denna person ha tillgång till samma informationsmaterial som arbetsgivaren har. Enligt 6 kap 4 § AML ska arbetsgivaren på eget initiativ utge denna information. Enligt 6 kap 6 § AML har skyddsombud rätt att begära kompletterande information. Skyddsombuden har alltså rätt att få all den information som behövs i den aktuella frågan. Skyddsombudens rätt att erhålla handlingar och annan information av arbetsgivaren är mycket vidsträckt. Det kan handla om statistik över arbetsskador och sjukfrånvaro, intyg över besiktningar och provningar samt arbetshygieniska utredningar men även många andra handlingar som arbetsgivaren kan ha.

Arbetsgivaren är skyldig att lämna ut dessa handlingar till skyddsombudet. Gör inte arbetsgivaren det kan detta uppfattas som ett hinder i skyddsombudets uppdrag och arbetsgivaren kan bli skyldig att utge skadestånd enligt de bestämmelser som finns i 6 kap 10–13 §§ AML. I sådana fall ska skyddsombudet alltså vända sig till den fackliga organisationen med begäran om tvisteförhandling om skadestånd för brott mot arbetsmiljölagen. Det går alltså inte i sådana frågor att vända sig till Arbetsmiljöverket med begäran om förelägganden. Enligt arbetsmiljölagen har Arbetsmiljöverket inte befogenhet att ingripa med tvångsmedel för

att trygga efterlevnaden av reglerna i 6 kap AML om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

2. Skyddsombudet och skyddskommittéledamöterna utövar sitt medinflytande

När samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet ägt rum, ska behandling av frågan ske i skyddskommittén där skyddskommittéledamöterna på arbetstagsidan utövar sitt medinflytande.

Om skyddsombudet i samverkansarbetet i den aktuella frågan som ju är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet finner att den förestående neddragningen av bemanningen innebär en risk ur arbetsmiljösynpunkt, kan skyddsombudet med stöd av 6 kap 6 a § AML begära att arbetsgivaren gör en konsekvensanalys eller riskanalys. Skyddsombudets skäl är att neddragningen av bemanningen kommer att få negativa konsekvenser för kvarvarande personal. Vägrar arbetsgivaren kan skyddsombudet hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket.

En sådan fråga ryms inom Arbetsmiljöverkets befogenheter att meddela förbud eller föreläggande för arbetsgivaren. Om skyddsombudet gör en sådan hänvändelse innebär detta samtidigt att MBL-förhandlingar inte kan slutföras i den aktuella frågan om neddragningar av personalen. MBL-förhandlingarna måste alltså anstå och avvakta det beslut som Arbetsmiljöverket, och eventuellt regeringen efter överklagande, kan komma att fatta.

3. MBL-förhandlingar

Efter det att skyddsombud respektive skyddskommittéledamöter har fått ge sina synpunkter och förslag på neddragningens effekter ur arbetsmiljösynpunkt, ska MBL-förhandlingarna genomföras.

I MBL-förhandlingarna ska alla aspekter inklusive arbetsmiljöaspekterna behandlas. Enligt 19 § MBL har den fackliga organisa-

tionen rätt att inom vissa gränser få kompletterande utredningar utförda på arbetsgivarens bekostnad. Det lokala facket har möjlighet att vidga förhandlingsfrågan till att avse andra alternativ och lösningar. Blir man i de lokala primärförhandlingarna oense har det centrala facket möjlighet att få till stånd förhandling enligt 14 § MBL med arbetsgivaren.

4. Behandlingen i bolagets styrelse och arbetstagarledamotens inflytande

Den slutliga behandlingen av frågan om driftsinskränkning kommer att behandlas i bolagets styrelse. Har arbetstagarrepresentanter i styrelsen, finns ytterligare möjligheter för facket att påverka beslutet. Viktigt är att arbetstagarrepresentanten sätter sig in i den fråga som ska behandlas i styrelsen genom att inhämta information från de fackliga företrädare som varit inblandade tidigare i beslutsprocessen.

5. Fackets inflytande på omplaceringen av facklig förtroendeman

När det gäller omplacering av facklig förtroendeman finns uttryckliga regler i 5 § FML som rör varsel, underrättelse och överläggning.

Eftersom omplacering av den facklige förtroendemannen är en del i ett större åtgärds paket kommer MBL-förhandlingarna att även omfatta denna omplacering. Normalt sker MBL-förhandlingar på ett tidigare stadium än när arbetsgivaren är skyldig att lämna varsel till facket och underrättelse till förtroendemannen enligt 5 § FML.

Förfarandet som rör den facklige förtroendemannen inleds med MBL-förhandlingar för att efterföljas av varsel och överläggning enligt förtroendemannalagen. De överläggningar som påkallas på grund av varslat kommer närmast att inriktas på konsekvenserna för det fackliga arbetet.

6. Facket inflytande på uppskovet av studieledighet

Facket rätt till inflytande enligt 4–5 §§ studieledighetslagen förutsätter att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen.

Facket har rätt till inflytande i två avseenden, nämligen

1. När arbetsgivaren vill skjuta upp studieledigheten till senare tidpunkt, dock högst i sex månader. Facket har rätt till överläggning med arbetsgivaren och kan då påverka arbetsgivaren i en gynnsammare riktning för den berörde arbetstagaren.
2. När arbetsgivaren vill skjuta upp ledigheten till senare tidpunkt än sex månader från arbetstagarens begäran, krävs samtycke från facket. Likaså om utbildningen är högst en arbetsvecka och arbetsgivaren vill skjuta på ledigheten mer än två veckor. Facket har i dessa situationer vetorätt.

2. Ny-, om- eller tillbyggnad

Det konkreta fallet

Arbetsgivaren avser att göra en nybyggnation. Arbetsgivaren behöver ytterligare produktionskapacitet och avser alltså att genomföra en större byggnation. Denna byggnation kan ske som en nybyggnad eller också en till- eller ombyggnad. Det handlar i själva verket om en investering av stora mått.

Beslutet om denna investering kommer att ske i två etapper. För det första ska det beslutas om investeringen ska ske eller inte. För det andra om nu investering ska genomföras och hur ska den då ske, i egen regi eller med hjälp av entreprenör.

Tillämpliga regler

a) Arbetsmiljölagen

Som vi tidigare har redovisat, ska skyddsombudet enligt 6 kap 4 § AML ges möjlighet att delta i varje stadium i planeringen som är av betydelse ur arbetsmiljösynpunkt. Skyddsombudet ska komma in på ett mycket tidigt stadium i arbetsgivarens planering av en byggnation på arbetsplatsen. Skyddsombuden har, som vi också tidigare har redovisat, en långtgående rätt till information enligt 6 kap 4 och 6 §§ AML.

Där skyddskommitté finns, ska den också delta i planeringen av den aktuella byggnationen fast på ett mer övergripande sätt än skyddsombudet gör.

b) MBL

Byggnationen innebär väsentlig förändring av arbetsgivarens verksamhet. Det handlar bland annat om en stor ekonomisk in-

vestering men den kan också innebära förändringar för de anställda. Vid de MBL-förhandlingar som arbetsgivaren är skyldig att kalla till, har facket rätt till inflytande över den planerade byggnationen. Facket kan komma med förslag och synpunkter på själva byggnationens art och omfattning men också i frågan om byggnation ska ske överhuvudtaget.

Facket kan ha den uppfattningen att pengarna ska användas till andra ändamål. Fackets synpunkter kan också handla om hur och av vem byggnationen ska genomföras samt konsekvenser för framtiden för de anställda.

c) Lagen om styrelserepresentation

De beslut som ska fattas får sägas vara av så stor vikt att de måste bli föremål för styrelsens beslut. Den styrelserepresentant som facket har i styrelsen har då en möjlighet att påverka beslutet.

d) Plan- och bygglagen 10 kap 14–15 §§

Enligt denna bestämmelse ska skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation yttra sig över förslag till byggnation innan byggnadsarbeten får påbörjas

Själva gången i medinflytandeprocessen enligt AML och MBL med flera lagar

Vi får här hänvisa till vad som är beskrivet under avsnitt 1. Arbetsbrist och driftinskränkning. Förenklat blir gången den följande.

1. Rätten till information utnyttjas

Skyddsombud ska sätta sig in i den föreliggande frågan om förändring. För att kunna göra det, ska skyddsombudet ha tillgång till samma informationsmaterial som arbetsgivaren. Skyddsombudet ska ta ställning till om ytterligare material behövs eller om något är oklart och behöver kompletteras.

När synpunkter och förslag kommit in från skyddsombuden, ska detta behandlas i skyddskommittén. Skyddskommittéledamöterna ska på samma sätt som skyddsombuden utnyttja sin informationsrätt och sätta sig in i den aktuella frågan.

2. Medinflytande utövas av skyddsombud och skyddskommittéledamöter

Skyddsombudet framför sina synpunkter och förslag. Tillsammans med arbetsgivaren görs en riskbedömning. Anser skyddsombud att det föreligger oklarhet om riskerna och dess eventuella konsekvenser, begärs att arbetsgivaren gör en utredning därom och en konsekvensanalys.

Finns skyddskommitté, kommer medinflytandet att i stället utövas av arbetstagarledamöterna i skyddskommittén. Skyddsombudens synpunkter och förslag ska därvid beaktas.

3. MBL-förhandlingar

MBL-förhandlingar med lokala facket kan igångsättas eller fullföljas sedan skyddsombud och skyddskommittéledamöter fått ge sina synpunkter och förslag ur arbetsmiljösynpunkt. Dessa synpunkter ska beaktas och vägas in i den helhetsbedömning som facket ska göra.

Om enighet inte uppnås, finns möjligheter för den centrala arbetstagarorganisationen att begära MBL-förhandling med arbetsgivaren enligt 14 § MBL.

4. Lagen om styrelserepresentation

Det är viktigt att arbetstagsidans styrelserepresentant utnyttjar sin rätt enligt aktiebolagslagen att få fullständig information innan den aktuella frågan avgörs i styrelsen. Det är också viktigt att styrelserepresentanten tar kontakt med skyddsombud och skyddskommittéledamöter för att få deras direkta synpunkter.

På detta sätt blir styrelserepresentanten väl förberedd inför styrelsemötet och kan framlägga arbetstagsidans synpunkter som inte redan vunnit gehör.

5. Yttrande enligt plan- och bygglagen

Innan byggnation kan påbörjas, ska arbetsgivaren söka bygglov. Detta sker när medinflytandeprocessen är avslutad och arbetsgivaren med beaktande av de synpunkter som kommit fram från arbetstagsidan, fattar det definitiva beslutet. För att byggnationen ska kunna påbörjas måste arbetsgivaren inför byggnadsnämnden visa att skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation deltagit i planeringsarbetet och fått tillfälle att yttra sig.

Detta innebär att arbetstagsidan i ytterligare ett skede har möjlighet att få framföra sina arbetsmiljösynpunkter på den föreslagna byggnationen.

3. Förändring av arbetsmetod, arbetsprocess och arbetsorganisation

AMLs OCH MBLs INFLYTANDEREGLER är här tillämpliga på samma sätt som beskrivits ovan under avsnitten 1 och 2. Förenklat blir den naturliga gången vid förändring av arbetsmetod, arbetsprocess och arbetsorganisation enligt följande:

1. Skyddsombudet informeras av arbetsgivaren om planerad förändring. Skyddsombuden erhåller fullständigt informationsmaterial. Skyddsombudet deltar i varje skeende.
2. Skyddskommittén, om sådan finns, får tillfälle att granska förslaget till förändring.
3. När arbetsgivaren själv har bildat sig en uppfattning, genom utredningar om ett visst förslag, kallar arbetsgivaren till MBL-förhandlingar.
4. Vid MBL-förhandlingarna ska de arbetsmiljösynpunkter som framkommit från skyddsombud och skyddskommitté beaktas.

4. Nyanskaffning av maskiner

Tillämpliga regler vid själva gången i processen är den samma som under avsnitten 1-3.

5. Företagshälsovård

Regler om företagshälsovård finns i 3 kap 2 c § AML. Många kollektivavtal på LO-området innehåller något om detta ämne. De flesta avtalen förutsätter att de lokala parterna träffar överenskommelse.

Regler om företagshälsovård finns också i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Företagshälsovården ska vara en del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

När arbetsgivaren inte har företagshälsovård

Enligt AML 6 kap 4 § är det en uppgift för skyddsombud att vaka över skyddet mot ohälsa. Skyddsombuden ska därför utnyttja sin rätt till medinflytande genom att ställa krav på företagshälsovård och även krav på att företagshälsovården ska ha ett visst bestämt innehåll.

Ytterst kan skyddsombuden när arbetsgivaren vägrar, hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap 6 a § AML.

Finns skyddskommitté, är det den som har till uppgift att bevaka frågor rörande företagshälsovård.

Liksom i alla andra sammanhang kan skyddsombud eller skyddskommittéledamöter vända sig till det lokala facket med begäran om hjälp. Med stöd av 10 § MBL kan facket begära förhandling med arbetsgivaren och vid förhandlingen kräva företagshälsovård med visst innehåll.

Accepterar arbetsgivaren att ha företagshälsovård, ska skyddsombud eller skyddskommittén om sådan finns, delta i planering av företagshälsovårdens organisation, inriktning och innehåll.

Uppstår oenighet i skyddskommittén kan frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket för avgörande.

När arbetsgivaren planerar att införa företagshälsovård

Man kan här tänka sig olika situationer. Arbetsgivaren planerar att ha företagshälsovård i egen regi, det vill säga med egen anställd personal, eller att träffa avtal med utomstående företagshälsovårdsenhet.

I båda fallen ska givetvis arbetsgivaren bereda arbetstagar sidan tillfälle till inflytande, i första hand genom skyddsombud och skyddskommitté enligt samverkansreglerna i 6 kap AML, men också genom att arbetsgivaren kallar det lokala facket till primärförhandling enligt 11 § MBL.

Det inflytande som då ska utövas från arbetstagar sidan handlar inte bara om att påverka arbetsgivaren rörande formerna för företagshälsovårdens bedrivande. Minst lika viktigt att påverka är innehållet i den tilltänkta företagshälsovården.

När arbetsgivaren tänker ändra på sin befintliga företagshälsovård

Även i detta sammanhang ska det fackliga inflytandet aktualiseras på samma sätt som i det föregående avsnittet.

6. Arbetstagares sjukdom

Det konkreta fallet

En arbetstagare har varit sjukskriven i tre veckor. Vid förnyat besök hos läkaren blir hen fortsatt sjukskriven i 4 veckor. Besvären är av typen belastningsskada. Arbetstagaren bör enligt läkaren inte arbeta med tunga lyft.

Tillämpliga regler om medinflytande

I 30 kap socialförsäkringsbalken (SFB) regleras arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Rehabiliteringsarbetet förutsätter samverkan mellan arbetsgivaren och den berörde arbetstagaren jämte dennes facklige företrädare.

Enligt 3 kap 2 a § AML ska det hos varje arbetsgivare finnas en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Närmare detaljregler om sådan verksamhet finns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering. Skyddsombud och skyddskommittéledamöter har rätt till medinflytande på införande av en sådan verksamhet och hur den ska fungera. Verksamheten ska bedrivas i samverkan med skyddsombud och skyddskommittéledamöter. Detta framgår av 6 kap 4 och 9 §§ AML samt 7 § nämnda föreskrifter.

Enligt 3 kap 3 § AML är arbetsgivaren skyldig att uppmärksamma och utreda behovet av anpassningsåtgärder utifrån den enskildes förutsättningar samt vidta sådana åtgärder. I detta arbete är arbetsgivaren skyldig att samverka med den drabbade arbetstagaren jämte dennes fackliga organisation och skyddsombud. Detta medinflytande framgår av omnämnda bestämmelser i det föregående stycket.

En ytterligare möjlighet till medinflytande är att med stöd av 6 kap 6 a § AML begära att arbetsgivaren vidtar anpassningsåtgärder och i andra hand hänskjuta begäran till Arbetsmiljöverket.

Enligt 10 § MBL kan facket, om man anser att arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter om rehabiliteringen, kalla till förhandling med arbetsgivaren för att på så sätt påverka arbetsgivaren i gynnsam riktning för den enskilde arbetstagaren. Ibland kan det finnas behov av ett hjälpmedel att ta till för att hindra arbetsgivaren från att vidta en åtgärd som skulle kunna vara mycket olycklig ur den drabbade arbetstagarens synvinkel. Ett sådant hjälpmedel är möjligheten att i tvist om arbetskyldigheten för en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga utöva tolkningsföreträde enligt 34 § MBL. Reglerna om tolkningsföreträde i MBL får ses som en del i systemet om fackets medinflytande.

Ett alternativ till det nyssnämnda är skyddsombudets rätt att stoppa arbetet enligt 6 kap 7 § AML. De kvalificerade förutsättningarna för denna rätt måste givetvis vara för handen.

Inte minst viktigt i sammanhanget är lagen om anställningsskydd som ställer krav på arbetsgivaren att vidta omplacerings-, anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder för att undvika uppsägning. Den regel om medinflytande som finns i en uppsägningssituation är rätten till överläggning enligt 30 § LAS när en planerad uppsägning har varslats av arbetsgivaren.

LAS innehåller i 34 § ytterligare en regel som har betydelse ur inflytandesynpunkt i den situationen att uppsägning sker som arbetstagaren angriper med ogiltigförklaring.

Själva gången i ett rehabiliterande ur medinflytandesynpunkt

- a) Normalt ska det finnas upp gjorda rutiner för hur samverkan ska ske hos arbetsgivaren i ett rehabiliterande. I alla skeden under hela den tid rehabiliterandet pågår ska förutom arbetsgivaren och

den berörde arbetstagaren finnas en facklig företrädare som bistår arbetstagaren och utövar medinflytande för den enskildes räkning. Det är den facklige företrädaren som kontrollerar att den berörde arbetstagaren vill ha detta biträde. Samverkan går ut på att arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren jämte hans/hennes fackliga organisation eller skyddsombud tillsammans ska försöka hitta en lösning så att arbetstagaren på ett eller annat sätt kan återgå i arbete. Utestänger arbetsgivaren den facklige företrädaren från samverkan, kan detta innebära att arbetsgivaren i strid med 6 kap 10 § AML eller 3 § FML hindrat skyddsombudet respektive den facklige förtroendemannen och därför är skyldig att utge skadestånd.

- b) En form av medinflytande ger bestämmelserna i 6 kap 6 a § AML. Härigenom ges skyddsombud en rätt att initiera att Arbetsmiljöverket beslutar om tvångsmedel på grund av att arbetsgivaren inte vidtagit tillräckliga åtgärder. Skyddsombudet måste emellertid först ha begärt erforderliga åtgärder av arbetsgivaren och fått avslag. De åtgärder som kan vara aktuella i sammanhanget är anpassningsåtgärder.
- c) Anser skyddsombudet eller den fackliga organisationen att arbetsgivaren inte lever upp till sitt rehabansvar och därför skulle vilja komma till tals med arbetsgivaren om hur rehabarbetet bör bedrivas, kan förhandling begäras enligt 10 § MBL. Arbetsgivaren är skyldig att infinna sig till förhandlingen. Vid förhandlingen får det lokala facket möjlighet att påverka arbetsgivaren i rehabärendet. Skulle arbetsgivaren trots allt ändå vägra vidta åtgärder, återstår att överväga hänvändelse enligt 6 kap 6 a § AML till Arbetsmiljöverket.
- d) En speciell situation som tyvärr inträffar då och då, är att arbetsgivaren beordrar den drabbade arbetstagaren att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, det vill säga de arbetsuppgifter som arbetstagaren enligt läkarintyg på grund av medicin-

ska skäl inte kan utföra. Om vi tänker oss att arbetstagaren i det konkreta fallet blir friskskriven av Försäkringskassan till 50 procent och arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att utföra de icke medicinskt lämpliga arbetena, är frågan vad vi kan göra. En möjlighet är att facket med stöd av 34 § MBL använder sig av rätten att utöva tolkningsföreträde och alltså hävdar att arbetstagaren inte enligt avtal har arbetskyldighet på arbetsuppgifter som kan riskera hälsan.

- e) Arbetstagare som har fått en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall har ett förstärkt anställningsskydd enligt lagen om anställningsskydd. Arbetsgivarens möjlighet att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycksfall är beroende av huruvida arbetsgivaren fullgjort de skyldigheter som åvilar denne ifråga om rehabilitering, arbetsanpassning och omplacering. Det finns således ett samband mellan rehabiliteringsansvaret och anställningsskyddet.

Avser arbetsgivaren att vidta en uppsägning på grund av sjukdom, som rent tekniskt enligt lagen om anställningsskydd benämns uppsägning på grund av personliga förhållanden, är arbetsgivaren skyldig att före beslut om uppsägning samverka med den enskilde och dennes fackliga organisation. Reglerna finns i 30 § LAS och säger att arbetsgivaren är skyldig att två veckor innan en uppsägning eller avskedande ska äga rum, varsla den fackliga organisationen och underrätta den enskilde arbetstagaren. Såväl den fackliga organisationen som den enskilde arbetstagaren har då rätt till överläggning som ska äga rum senast en vecka efter varsel. Vid dessa överläggningar kan den fackliga organisationen och den enskilde arbetstagaren försöka utöva inflytande på arbetsgivarens beslut och påverka arbetsgivaren att i stället för uppsägning vidta en viss bestämd rehabiliteringsåtgärd.

Skulle arbetstagaren trots allt bli uppsagd kan arbetstagaren

med fackets hjälp ogiltigförklara uppsägningen. Reglerna om ogiltigförklaring av uppsägning i 34 § LAS innebär i princip att arbetstagaren står kvar i anställningen med rätt till arbete och lön så länge tvisten pågår och till dess Arbetsdomstolen avgjort tvisten i dom. Arbetstagarens uppfattning om uppsägningens olaglighet har företräde framför arbetsgivarens uppfattning om att saklig grund finns. Arbetstagaren har här ett tolkningsföreträde framför arbetsgivarens uppfattning.

7. Entreprenader och inlåning

De konkreta fallen

Två tänkbara situationer:

1. Arbetsgivaren lägger ut ett arbete på entreprenad att utföras i arbetsgivarens verksamhet.
2. Arbetsgivaren hyr in annan arbetsgivares arbetskraft för att utföra arbete i verksamheten.

Tillämpliga regler om medinflytande

a) MBLs regler om medinflytande

En viktig del i regelsystemet om det fackliga medinflytandet är rätten för den fackliga organisationen att utöva inflytande när arbetsgivaren avser att besluta om att anlita entreprenör eller att låna in arbetstagare från annan arbetsgivare. Här är det fråga om en förestående förändring av arbetsgivarens verksamhet. Bestämmelserna finns i 38–40 §§ MBL.

Förhandlingar enligt 38 § MBL ska ske innan arbetsgivaren har fattat beslut om att anlita viss entreprenör eller inhyrare. Syftet med dessa förhandlingar är att klargöra om det finns anledning för facket att lämna vetoförklaring enligt 39 § MBL, det vill säga förbjuda arbetsgivaren att anlita entreprenör eller inhyrd arbetskraft. En viktig faktor i det sammanhanget är i vilken mån entreprenören eller det inhyrda företaget egen arbetsmiljö är tillfredställande eller inte.

Saknas skäl för vetoförklaring har emellertid facket rätt att i MBL-förhandlingarna ställa krav på de förhållanden som ska råda under den tid entreprenaden eller inhyrningen ska pågå. Sådana

krav kan gälla olika frågor exempelvis att facket ska få insyn i entreprenörens verksamhet eller att entreprenören inte får anlita andra underentreprenörer än de som har kollektivavtal eller att underentreprenören i vart fall först ska godkännas av facket. Men facket kan även ställa krav som gäller entreprenörens arbetsmiljö.

En arbetsgivare som står inför att hyra in arbetskraft eller anlita entreprenör för visst arbete är i vissa fall skyldig att först förhandla med facket enligt 11 § MBL. Vad förhandlingen då gäller är själva förändringen från att ha haft arbetet i egen regi till att låta annan utföra det. Även förändringen från att ha låtit annan utföra arbetet till att ta tillbaka det i egen regi är en sådan förhandlingsfråga. Vi bortser emellertid ifrån den situationen i detta sammanhang utan hänvisar till vad som ovan sagts om det fackliga inflytandet vid "1. Arbetsbrist och driftsinskränkning".

Inte minst viktigt är att facket enligt 38 § MBL har rätt till långtgående information om den föreslagne entreprenören eller inhyraren. Arbetsgivaren ska lämna ut erforderlig information på eget initiativ. Men är också skyldig att lämna ut kompletterande information på fackets begäran. Information ska dock främst avse entreprenörens/inhyrarens förhållanden. Arbetsgivarens skyldighet kan även avse anbudshandlingar från andra företag som deltagit i upphandlingen. Av hänsyn till sekretesskäl finns emellertid vissa begränsningar.

b) AMLs regler om medinflytande

Regler om samverkan och medinflytande för skyddsombud och skyddskommitté finns – som tidigare nämnts – i 3 kap 1 a § och 6 kap 4 och 9 §§ AML. Dessa regler tar sikte även på förändringar av typen att anlita entreprenör eller inhyrd arbetskraft.

Regler av betydelse finns också i SAM-föreskrifterna om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är här förutsatt att det ska finnas rutiner för kontroll och bevakning av entreprenöranställ-

das eller inhyrd arbetskrafts arbetsmiljöstandard och i vad mån förekomsten av sådan arbetskraft på arbetsplatsen får för konsekvenser hos arbetsgivaren.

Den riskbedömning som ska ske enligt 8 § föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete innan entreprenör eller inhyrd arbetskraft anlitas, ska även beakta arbetsmiljöstandarderna hos den tilltänkte entreprenören och den tilltänkte inhyraren. Den fråga som närmare måste utredas är vilken inverkan entreprenaden eller inhyrningen kan få för arbetsmiljön på den egna arbetsplatsen men givetvis även för den arbetskraft som kommer utifrån. Beaktas ska även i vad mån det systematiska arbetsmiljöarbetet hos dem är tillfredställande eller inte.

En annan fråga kan gälla hur ansvaret för den personal som kommer utifrån ska fördelas mellan arbetsgivaren och den utifrån kommande personalens arbetsgivare. Det kan också bli aktuellt att bestämma samordningsansvaret enligt 3 kap 6–7 h §§ AML.

I arbetet med alla dessa frågor ska skyddsombud och skyddskommittéledamöterna delta och utöva sitt medinflytande. Detta ska ske på planeringsstadiet och innan arbetsgivaren fattar beslut om vilken entreprenör eller inhyrare som ska anlitas.

Samma rätt till långtgående information som facket har enligt 38 § MBL, har även skyddsombud och skyddskommittéledamöter enligt 6 kap 4 och 6 §§ AML. Denna rätt till information omfattar dock främst den föreslagna entreprenörens/inhyrarens förhållanden. Information om andra företag som deltagit i upphandlingen är i viss mån begränsad av sekretesskäl.

Själva gången i medinflytandeprocessen enligt MBL och AML

Fackets inflytande och skyddsombudens inflytande i samband med anlitan av entreprenör/inhyrare skiljer sig ifrån varandra i några avseenden.

Fackets inflytande i primärförhandlingar enligt 38 § MBL aktualiseras först när arbetsgivaren står i begrepp att anlita viss entreprenör eller inhyrare. Dessförinnan har anbudsförfarande genomförts dock utan att arbetsgivaren ännu bundit sig för en viss entreprenör eller inhyrare genom avtal.

Skyddsombudens rätt till inflytande enligt AML är inte på det sättet begränsad till det skede när arbetsgivaren står i begrepp att anlita viss entreprenör/inhyrare.

AMLs regler innebär att skyddsombuden till skillnad från fackets rätt enligt MBL kan utöva inflytande i ett tidigare skede i den process som leder fram till att en viss entreprenör/-inhyrare anlitas.

Skyddsombuden ska ju redan på planeringsstadiet komma till tals, vilket innebär att de kan framlägga krav och synpunkter på vad som ur arbetsmiljösynpunkt ska ingå i underlaget för upphandlingen. De ska sedan fortlöpande delta i upphandlingsprocessen och ha möjlighet att komma med synpunkter på inkomna anbudshandlingar dock med den begränsningen att viss information rörande anbudsgivarna är sekretessbelagd. Detta innebär att skyddsombudets respektive skyddskommitténs behandling av anlitande av entreprenör eller inhyrd arbetskraft ur arbetsmiljösynpunkt måste föregå § 38-förhandlingen.

Av naturliga skäl bör facket i MBL-förhandlingarna ha fått synpunkterna från skyddsombud respektive skyddskommitté. Arbetsmiljösynpunkter har stor tyngd när det för facket gäller att bedöma om det finns anledning att utnyttja möjligheten till veförklaring enligt 39 § MBL.

8. Kränkningar, trakasserier och diskriminering

Det konkreta fallet

En arbetstagare trakasseras av sin arbetsledare. Trakasserierna kan ta sig olika uttryck. Det kan handla om oförskämda tilltal vid möten där det inte finns andra personer närvarande. Det kan handla om sexuella trakasserier. Det kan handla om sämre löneutveckling än andra på arbetsplatsen. Det kan handla om anklagelser om misskötsamhet som helt saknar grund. Det kan handla om omplacering till tunga och monotona arbetsuppgifter. Anledningen kan vara att man just är kvinna eller man eller har invandrarbakgrund.

Tillämpliga regler om medinflytande

a) AML

Arbetsmiljölagens ändamål är att skapa en god arbetsmiljö. Här ingår också den psykosociala arbetsmiljön. Förekommer trakasserier, kränkningar och diskrimineringar av anställda föreligger brister i den psykosociala arbetsmiljön.

Arbetsmiljölagens samverkansregler tar sikte på att arbetsgivare och skyddsombud respektive skyddskommitté ska arbeta systematiskt för att motverka trakasserier och diskrimineringar.

Det är alltså i första hand en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet att uppmärksamma sådana företeelser och motverka dess förekomst. Särskilda detaljföreskrifter finns om detta i föreskrifterna om kränkande särbehandling AFS 1993:17 som förutom bestämmelser om det systematiska arbetsmiljöarbetet har regler om att det ska finnas ett handlingsprogram hos arbetsgi-

varen som anger hur arbetsgivaren ska arbeta för att motverka trakasserier och diskrimineringar och vilka åtgärder arbetsgivaren ska vidta om trakasserier uppmärksammas och vilka stödåtgärder arbetsgivaren ska vidta för den drabbade arbetstagaren. I framtagande av detta handlingsprogram ska skyddsombud och skyddskommitté samverka och utöva inflytande.

b) Diskrimineringslagen

I diskrimineringslagen finns särskilda samverkansregler i avsnitten om aktiva åtgärder. Syftet med dessa regler är att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen tillsammans ska samverka och utarbeta regler om hur man bland annat motverkar sexuella trakasserier och etnisk diskriminering på arbetsplatsen.

c) MBL

För det fall den lokala samverkan inom arbetsmiljölagens ramar inte fungerar rörande åtgärder mot trakasserier och diskriminering och skyddsombuden inte får gehör för sina förslag och synpunkter finns alltid möjligheter för det lokala facket att kalla till MBL-förhandling med stöd av 10 § MBL för att på det sättet utöva inflytande i den angelägna frågan.

En annan metod kan vara att använda den förstärkta förhandlingsrätten i 12 § MBL. Om arbetsgivaren i trakasserisyfte avser att eller redan har fattat beslut om förändring som rör enskild medlem som inte är av den digniteten att arbetsgivaren är skyldig att kalla till primärförhandling enligt 11 § MBL kan facket begära förhandling enligt 12 § MBL och på så sätt få arbetsgivaren att skjuta upp beslutet eller dess genomförande till dess förhandlingar ägt rum. Även om förändringen är av sådant slag att arbetsgivaren är skyldig att primärförhandla enligt 11 § MBL men struntar i det, kan facket använda 12 § MBL för att hindra arbetsgivaren att fatta beslutet eller dess verkställande.

På samma sätt som tvist om arbetsskyldighet kan uppkomma rörande en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan tvist om arbetsskyldighet inträffa rörande en person som är utsatt för trakasserier eller diskriminering. En av arbetsgivaren beordrad förflyttning eller omplacering till andra arbetsuppgifter eller andra arbetstider kan vara ett uttryck för trakasserier eller ett led i trakasserierna. Möjligheten till tolkningsföreträde enligt 34 § MBL är ett hjälpmedel att hindra arbetsgivaren att genomföra förändringen och fortsätta trakasserierna.

d) LAS

I trakasseringsituationer är det inte ovanligt att den drabbade arbetstagaren finner situationen så ohållbar att han/hon väljer att säga upp sig. Detta är då att jämställa med uppsägning från arbetsgivarens sida. Tekniskt sett kan ett sådant fall drivas såsom brott mot LAS och med yrkande om ogiltigförklaring. Gör arbetstagaren det, står denne kvar i anställningen med rätt till arbete och lön så länge tvisten pågår. Arbetstagarens uppfattning om olagligheten i arbetsgivarens uppträdande har företräde framför arbetsgivarens uppfattning om att saklig grund finns. Genom att underrätta arbetsgivaren om ogiltigförklaring av uppsägningen utövar arbetstagaren sitt tolkningsföreträde.

Vilken lag gäller?

*Regler om inflytande i olika arbetsrättslagar
och sambanden dem emellan*

VILKEN LAG GÄLLER syftar till att redovisa inflytanderegler och situationer där olika regler är tillämpliga samtidigt.

Ambitionen är också att visa hur fackliga organisationer och förtroendemän kan använda dessa regler.

Förhoppningen är att denna skrift ska ge en överblick och klarhet ifråga om arbetstagar sidans inflytande hos arbetsgivar-
ren och kunna vara till nytta i det fackliga arbetet.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2996-9