

2009-03-03

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Huvudavtal, omställningsavtal m m

Parter: Svenskt Näringsliv
Landsorganisationen i Sverige (LO)
Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK)

Närvarande:

för Svenskt Näringsliv xx, ordförande, och yy vid protokollet

för LO Wanja Lundby-Wedin, zz och åå

för PTK Mari-Ann Krantz, ää och öö

HUVUDAVTAL

§ 1

Antagande och bundenhet

Svenskt Näringsliv, LO resp PTK antar bifogade huvudavtal, bilaga 1.

Huvudavtalet gäller fr o m den 1 (månad) 20xx som kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationer inom LO resp PTK.

Inom arbetsgivarförbund där bundenhet av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor uppstår genom ett s k inkopplingsförfarande, skall huvudavtalet inte tillämpas vid företag för vilka inkoppling inte har skett.

Mellan parterna senare överenskomna ändringar gäller som kollektivavtal mellan förbundsparterna fr om den tidpunkt parterna överenskommer.

Om förbundsparterna har tecknat avtal om ackordslön eller lokal lönebildning som innehåller en särskild förhandlingsordning för tvistelösning under fredsplikt, med regler om tidsfrister, ska dessa regler fortsätta att gälla oavsett reglerna i kap II §§ 2- 10 i huvudavtalet.

§ 2

Upphörande av äldre regler

Mellan Svenskt Näringsliv och LO och däri ingående förbund gällande bestämmelser i huvudavtalet av den 20 december 1938, med därefter vidtagna ändringar, upphör att gälla den 1 (månad) 20xx.

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK och däri ingående förbund gällande bestämmelser om förhandlingsordning, Tjänstemarknadsnämnd och Tjänstemarknadskommitté enligt §§ 9 och 10 i förhandlingsprotokollet till avtalsuppgörelse den 21 maj 1976, upphör att gälla den 1 (månad) 20xx. Huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv eller dess medlemsorganisationer och Ledarna upphör att gälla fr o m samma tidpunkt.

§ 3

Huvudavtalsnämndens sammansättning m m

Om Huvudavtalsnämnden i fråga som anges i kap I § 8 inte avgjort ärendet i sak p g a oenighet, ska respektive ledamot skriftligen motivera sin ståndpunkt.

Det förhållandet att Huvudavtalsnämnden har en paritetisk sammansättning, med ledamöter utsedda av parter, vid prövning av ärenden om tillämpningen av kap I § 9, innebär en risk för att Huvudavtalsnämnden p g a oenighet inte kommer att avgöra ärendet i sak. Parterna överenskommer därför om följande:

Om Huvudavtalsnämnden vid prövning av ärenden om tillämpningen av kap I § 9, när opartiska ordföranden fattat beslut om uppskjutande av stridsåtgärder med tillämpning av kap I § 6 och 9, i minst tre av de fyra senaste ärendena inte avgjort ärendena i sak p g a oenighet mellan de av Svenskt Näringsliv utsedda ledamöterna och de av LO resp PTK utsedda ledamöterna, ändras huvudavtalet med omedelbar verkan så att ordförande ingår i skiljenämnden även vid prövning av sådana ärenden.

OMSTÄLLNINGSAVTAL

§ 4

Antagande och bundenhet m m

Svenskt Näringsliv, LO och PTK antar bifogade omställningsavtal med gemensamma villkor för omställningsstöd och avgångsbidrag (AGB), bilaga 2.

Omställningsavtalet gäller för uppsägningar som sker, tidsbegränsade anställningar som påbörjas och överenskom-

meler om anställningens upphörande som ingås från och med den 1 (månad) 20xx som kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv och arbetstagarorganisationer inom LO respektive PTK.

Mellan parterna senare överenskomna ändringar gäller som kollektivavtal mellan förbundsparterna fr om den tidpunkt parterna överenskommer.

Omställningsstöd och AGB är förmåner i ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån och fonderade medel. Avgiften för finansiering av omställningsstödet och AGB skall för företag som är medlem i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv vara X procent per år av företagets lönesumma för anslutna medarbetare.

Parterna förbinder sig att genom förhandlingar skapa en för avtalsområdena gemensam hantering och organisation för omställningsstöd och AGB.

Följande organisationer skall i avvaktan på en sådan hantering och organisation hantera förmånerna. Omställningsstöd inom LO-området tillhandahålls eller finansieras av Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL. AGB inom LO-området utgörs av en försäkring som meddelas av AFA Livförsäkringsaktiebolag. Inom PTK-området är det Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet som tillhandahåller eller finansierar omställningsstöd och utbetalar AGB.

Parterna förbinder sig att anpassa ändamålsbestämmelserna i stadgarna för Trygghetsfonden TSL och TRR Trygghetsrådet så att det framgår att de motsvarar möjligheterna att tillhandahålla eller finansiera omställningsstöd enligt villkoren för omställningsstöd.

Parterna förbinder sig att dessutom verka för att köp av omställningsstöd som finansieras av kollektivavtalsstiftelse skall befrias från mervärdesskatt.

§ 5

Upphörande av äldre regler

Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK av den 18 december 1997 och avtalet om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring mellan Svenskt Näringsliv och LO av den 24 februari 2004, med därefter vidtagna ändringar, upphör att gälla den 1 (månad) 20xx.

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

§ 6 Giltighet och uppsägning

Huvudavtalet och Omställningsavtalet gäller tillsvidare. Avtalen kan tillsammans sägas upp av endera Svenskt Näringsliv, LO eller PTK med tillämpning av minst 12 månaders uppsägningstid att båda upphöra att gälla vid årsskifte. Avtalen kan sägas upp att upphöra tidigast den 31 december 201y.

Uppsägande part skall underrätta annan part om vidtagen uppsägning. Annan part kan med iakttagande av minst 9 månaders uppsägningstid säga upp avtalen till att upphöra att gälla vid samma tidpunkt. Uppsägning av avtalen innebär att i avtalen angivna regler även upphör att gälla som kollektivavtal mellan förbund fr o m samma tidpunkt, om förbund efter sådan uppsägning inte överenskommer om annat.

LAVAL-FRÅGAN

§ 7 Avtalsreglering och gemensam hemställan

Svenskt Näringsliv, LO och PTK antar bifogade avtalsreglering och gemensam hemställan om lagstiftning rörande den s. k Laval-frågan, bilaga 3.

ÖVRIGA FRÅGOR

§ 8 Genomförande av EG-direktiv på svensk arbetsmarknad

När den branschövergripande dialogen mellan parterna på EU-nivå leder till avtal som ska genomföras i form av ett EG-direktiv, ska överläggningar genomföras med syfte att enas om hur direktivet ska genomföras i svensk lagstiftning.

§ 9 Ändring av regler om information och samråd

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp utreda förutsättningarna för ändring av gällande regler om medinflytande i Medbestämmandelagen och i Utvecklingsavtalet i enlighet med direktiv som framgår av bilaga 4.

§ 10 Rehabilitering m m

Parterna är överens om att i en arbetsgrupp utreda förutsättningarna för arbetslivsinriktad rehabilitering under sjukfrånvaro.

Parterna är vidare överens om att utreda förutsättningarna för att gemensamt finna former för att aktivt underlätta inträdet i arbetslivet för grupper som står utanför.

Vid protokollet

SVENSKT NÄRINGSLIV

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

FÖRHANDLINGS- OCH SAMVERKANSRÅDET PTK

Huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige och Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Inledning

Ett förtroendefullt samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden är centralt för företagets konkurrenskraft och anställdas trygghet. Parterna är överens om att arbetsmarknadens parter ska ansvara för utvecklingen av regler och villkor på den svenska arbetsmarknaden och att kollektivavtal på förbunds- och lokal nivå är de viktigaste regleringsinstrumenten för arbets- och anställningsvillkor. Väl fungerande regler, fredsplikt och stabilitet skapar konkurrensförutsättningar som gynnar både företag och anställda. De avtalsslutande parterna förbinder sig att ta ansvar för och lojalt tillämpa ingångna avtal.

Den internationella ekonomiska integrationen förändrar förutsättningarna för de nationella ekonomierna. Globaliseringen i kombination med en allt snabbare teknisk utveckling innebär ökad konkurrens och en ökad takt i strukturomvandlingen. Internationaliseringen av Sveriges ekonomi förändrar företagets och medarbetarnas situation på ett avgörande sätt. Tillgångar i form av kunskaper och kompetens blir viktigare. Med en ökad specialisering av företagets produktion följer en ökad specialisering av arbetskraften. Internationaliseringen av Sveriges ekonomi skärper konkurrensen om de bäst kvalificerade i arbetskraften. Utvecklingen innebär stora möjligheter och ställer stora krav på svenska företags och medarbetares konkurrenskraft och anpassningsförmåga.

En avgörande faktor för hur denna utveckling kommer att påverka svenska företag och arbetstagare, är regelsystemet på arbetsmarknaden. Hur regler om löner och allmänna anställningsvillkor tillkommer och utformas, bestäms i hög grad av de lag- och avtalsregler som reglerar relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har uppfattningen att självreglering genom kollektivavtal är det bästa sättet att reglera frågor på arbetsmarknaden och har därför nu gjort ett viktigt vägval. Vägvalet innebär att vi bl a har gjort en omfattande översyn och avtalsreglering av spelreglerna för kollektivavtalens tillkomst. Syftet är att parterna och inte lagstiftaren ska reglera villkoren på arbetsmarknaden. En sådan reglering ska ske under ordnade former och med ömsesidig respekt för de olika intressen som måste beaktas. Regleringen måste också ske på ett sådant sätt att den ökar Sveriges förmåga att ta tillvara internationaliseringens möjligheter.

Kollektivavtalssystemet förutsätter hög representativitet för de avtalsslutande parterna för att ge legitimitet åt en hög täckningsgrad för kollektivavtalen. Goda fackliga relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare gynnar alla och förutsätter en stark lokal förankring. Tyngdpunkten av de fackliga relationerna ska ligga på företagsnivå mellan arbetsgivaren och de fackliga förtroendemän som är anställda i företaget. Parterna är därför överens om att underlätta organisering av medlemmar på ömse sidor.

En arbetsmarknadsmodell som i hög utsträckning ska bygga på självreglering genom kollektivavtal, förutsätter en god balans mellan parterna på arbetsmarknaden. De regler som styr under vilka förutsättningar och hur stridsåtgärder får komma till användning, är centrala i kollektivavtalsförhandlingar. Relativ jämvikt i förhandlingssituationer är en nödvändig förutsättning för att avtalslösningar ska bli väl avvägda och vara långsiktigt förenliga med de förutsättningar som global konkurrens ger. En god balans mellan avtalsparter är därför ett villkor för upprätthållandet av erforderlig acceptans för kollektivavtalssystemet.

Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige och Förhandlings- och Samverkansrådet PTK har därför ingått detta huvudavtal.

Avtalsbestämmelser

Avtalsbestämmelserna i I och II ersätter bestämmelserna i 33 - 40 §§ och 64 - 65 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Kapitel I Regler för kollektivavtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor samt om stridsåtgärder

§ 1 Reglernas syfte

Syftet är att ge förutsättningar för att genomföra konstruktiva kollektivavtalsförhandlingar med balanserat resultat som ger avtalen legitimitet och arbetsfred på den svenska arbetsmarknaden. Kollektivavtalen ska stödja företagets utveckling och medarbetarnas prestationer.

Parternas uppfattning är att stridsåtgärder både på kort och lång sikt skadar relationerna och verksamheten inom avtalsområdena. Stridsåtgärder som i betydande utsträckning drabbar tredje man eller som är till fara för viktiga funktioner i samhället rubbar dessutom tilltron till en arbetsmarknadsmodell som bygger på självreglering.

Avsikten med bestämmelserna i detta kapitel är därför att underlätta tecknandet av kollektivavtal samtidigt som stridsåtgärder enbart i sällsynta undantagsfall ska komma till användning. Genom detta tar parterna ett gemensamt ansvar för en väl fungerande arbetsmarknad.

§ 2 Allmänna riktlinjer

Ett förbundsavtal eller ett företagsavtal ska bidra till att stärka företagets konkurrensförmåga och tillväxt samt arbetstagarnas reallöneutveckling. Sådana avtal är till gagn för sysselsättning, utveckling och trygghet.

I fråga om arbetskraftskostnader ska kollektivavtalen bygga på principen att alla kostnader ska beaktas.

Vidare skall kollektivavtalen ge utrymme att utforma arbetsorganisation, arbetstidsutnyttjande, lönesättning och arbetsvillkor som är till stöd för goda arbetsresultat, utvecklande arbeten och bättre kompetens.

Mellan parter som är bundna av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor syftar bestämmelserna till att nya avtal, företrädesvis med långa löptider, ska kunna träffas innan de föregående avtalen löpt ut. Det främjar stabilitet och förutsebarhet.

Vid omförhandling av avtal ska parterna planera och genomföra förhandlingsarbetet med avsikt att slutföra förhandlingarna innan det föregående avtalet skall löpa ut. För förhandlingar om kollektivavtal mellan parter som inte tidigare varit bundna av avtal sinsemellan gäller bestämmelserna i detta kapitel i tillämpliga delar.

§ 3 Huvudavtalsnämnden

I kapitel III finns regler om Huvudavtalsnämnden. Dess uppgift är att som skiljenämnd vårda avtalet och se till att bestämmelserna följs samt att avtalets syften respekteras.

§ 4 Opartiska ordförande och Ordförandekollegium

På varje förbundsavtalsområde skall avtalsparterna utse minst två personer med uppgift att som opartiska ordföranden biträda parterna i kollektivavtalsförhandlingar enligt reglerna i detta avtal. I förhandlingar om företagsavtal kan parterna välja att enbart utse en opartisk ordförande.

De opartiska ordförandena utgör tillsammans ett Ordförandekollegium som har att följa parternas avtalsförhandlingar. Ordförandekollegiet är i sitt arbete underställt Huvudavtalsnämnden. Huvudavtalsnämnden utser en av de opartiska ordförandena att vara administrativt ansvarig för medlingsverksamheten under ett år.

Om avtalsparterna underlåter att utse opartiska ordföranden ska Ordförandekollegiet utse en eller flera opartiska ordföranden för avtalsparterna. Huvudavtalsnämnden ska i samband med beslutet fastställa ersättning till dem som utsetts till opartisk ordförande.

En opartisk ordförande på visst avtalsområde ska göra anmälan till Ordförandekollegiet i det fall det mellan honom eller henne och den andra opartiska ordföranden finns avgörande meningsskiljaktigheter om hur uppdraget ska fullgöras på sätt som är förenligt med vad som anges i § 2. Ordförandekollegiet ska bereda avtalsparterna tillfälle att yttra sig över sådan anmälan och därefter, besluta om huruvida en eller bägge opartiska ordföranden ska entledigas och ny eller nya utses av Ordförandekollegiet.

§ 5 Tidplan för förhandlingar om kollektivavtal

Förhandlingarna ska inledas minst tre månader före det att det gällande avtalet löper ut. Senast den dagen ska parterna framställa sina krav. Kraven ska vara bestämda och så preciserade att motparten kan bilda sig en tydlig uppfattning om hur de är avsedda att omsättas till avtalstext.

Senare än tre månader före det att det gällande avtalet löper ut får krav framställas endast om part kan visa att godtagbart och betydande hinder funnits mot att ange kravet i rätt tid och på sätt som anges i första stycket. Vid prövningen av om ett nytt krav är tillåtet ska främst ändrade förhållanden beaktas.

En månad före det att det gällande avtalet löper ut skall avtalsparterna, på endera partens begäran, biträdas av opartiska ordföranden.

En vecka före det att det gällande avtalet löper ut skall de opartiska ordförandena obligatoriskt biträda i förhandlingarna och efter egen bedömning vidta åtgärder enligt § 6 i syfte att slutföra förhandlingarna snarast.

Om parter önskar förlänga förbundsavtalet efter dess giltighetstid, fordras samtycke från de opartiska ordförandena.

Part som har för avsikt att varsla om stridsåtgärd har skyldighet att innan varsel läggs muntligt och skriftligt informera de opartiska ordförandena.

Avtalsparter kan komma överens om att de opartiska ordföranden obligatoriskt skall inträda i förhandlingar vid tidigare tidpunkt än som anges i fjärde stycket.

Förhandlingsavtal som innehåller regler av samma slag som i denna paragraf och som är gällande vid detta avtals ikraftträdande, skall äga fortsatt giltighet till den del reglerna i avtalet inte strider mot denna bestämmelse.

§ 6 Behörighet för opartiska ordförande

Efter egen bedömning om vad som enligt de syften och riktlinjer som anges i § 2 är till gagn för parternas förhandlingsarbete kan opartiska ordförande på eget initiativ besluta om följande åtgärder.

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor,
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna,
- skjuta upp av part varslade eller utbrutna stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning genom förhandlingar är uttömda, dock längst 21 kalenderdagar,
- skjuta upp av part varslade eller utbrutna stridsåtgärder i avvaktan på prövning av om stridsåtgärderna strider mot kap I §§ 7-8,

En opartisk ordförandes uppgifter och befogenheter enligt detta avtal gäller under hela förhandlingsförloppet.

Förbundsavtalsparter kan träffa överenskommelse om att opartisk ordförande ska ha vidare behörighet än som följer av denna bestämmelse.

§ 7 Tillåtna stridsåtgärder

En organisation eller arbetsgivare får som huvudregel enbart varsla och verkställa stridsåtgärd mot organisation eller arbetsgivare på motsidan, om syftet med stridsåtgärden är att åstadkomma ett kollektivavtal med organisationen eller arbetsgivaren och för den angripande organisationen eller arbetsgivaren och medlemmar i organisationen.

En arbetstagare eller arbetsgivare får som huvudregel enbart delta i en offensiv stridsåtgärd som har till syfte att åstadkomma ett kollektivavtal som binder arbetstagen respektive arbetsgivaren och som är direkt tillämpligt på denne.

Avsteg från huvudregeln i första och andra stycket, genom stridsåtgärder i syfte att understödja en part (sympatiåtgärder) som vidtagit sådana stridsåtgärder som är tillåtna enligt nyss nämnda bestämmelser, får ske enbart på uttrycklig begäran från den part som vidtagit den primära åtgärden och under följande förutsättningar.

- I den ursprungliga tvisten om upprättande av kollektivavtal (primärtvisten) måste minst en av parterna ha verkställt en stridsåtgärd som innefattar total arbetsnedläggelse (strejk) och/eller arbetsblockad (lockout) omfattande samtliga arbetstagare som det åsyftade kollektivavtalet avses att vara bindande och direkt tillämpligt för, och
- den totala arbetsnedläggelse och/eller arbetsblockaden i primärtvisten måste ha varit i verkställighet under minst tjugoåtta (28) kalenderdagar före det att understöd genom varsel om sympatiåtgärder kan ske.

Anmärkning.

Om primärkonflikten avser en arbetsgivare som inte omfattas av detta avtal kan Huvudavtalsnämnden medge undantag från tidsfristen om 28 kalenderdagar. Sådant undantag kan enbart ske för sympatiåtgärd som består i att medlemmar av organisation som omfattas av detta avtal vägrar att ta befattning med varor eller utföra arbete vid det företag där total arbetsnedläggelse pågår, om varorna eller arbetet är direkt hänförliga till de arbetstagare som lagt ned arbetet.

En organisation får inte uppmana oorganiserade arbetstagare att delta i stridsåtgärd eller i övrigt att föranleda att sådana arbetstagare deltar.

En organisation får inte varsla eller verkställa stridsåtgärd mot arbetsgivare såvida det inte hos arbetsgivaren finns minst en anställd som är medlem i organisationen.

I en tvist mellan organisationer som är bundna av detta avtal, får stridsåtgärd inte varslas eller verkställas om rätten att teckna kollektivavtal.

En organisation eller arbetsgivare mot vilken stridsåtgärder, som är tillåtna enligt lag och detta avtal, har varslats eller verkställts får varsla och verkställa stridsåtgärd i syfte att försvara sig mot angreppet. En sådan svarsåtgärd får inte riktas mot annan organisation eller arbetsgivare än den som varslat eller verkställt angreppsåtgärden.

§ 8 Stridsåtgärder i strid mot god sed

Utöver vad som anges i § 7 är en stridsåtgärd inte tillåten om den strider mot vad som är god sed i kollektivavtalsförhandlingar.

Vid bedömningen enligt första stycket är grundläggande att detta avtal bygger på att parterna tar ett gemensamt ansvar för en väl fungerande arbetsmarknad och för principen att stridsåtgärder i kollektivavtalsförhandlingar är ett sista alternativ för att lösa meningsmotsättningar. Frågan om vad är förenligt med god sed kommer därför innefatta en granskning och värdering av vad som förekommit mellan parterna i kollektivavtalsförhandlingarna före det att varsel om stridsåtgärder lagts fram.

Vidare ska bedömningen av om en stridsåtgärd är förenlig med god sed eller inte avse om åtgärden leder till skada eller annan olägenhet som står i uppenbart missförhållande till åtgärdens omfattning eller ändamål. Utöver skador för part skall särskilt beaktas verkningarna för tredje man. Slutligen ska prövningen även avse om stridsåtgärden på annat sätt än nu sagts har utformats eller inriktats så att den inte står i överensstämmelse med partsgemensamma värderingar på arbetsmarknaden.

§ 9 Samhällsfarliga konflikter

Samhällsviktiga funktioner skall så långt möjligt inte störas av stridsåtgärder.

§ 10 Skyddsarbete

Arbetstagare är under konflikt skyldig att utföra skyddsarbete. Med sådant arbete avses

1. arbete som vid ett konfliktutbrott är nödvändigt för att driften skall kunna avslutas på ett försvarligt sätt.
2. arbete som är nödvändigt för att avvärja fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller djur
3. arbete som är nödvändigt för att avvärja fara för skada på varulager som inte tas i anspråk under konflikten för att hålla verksamheten i gång. I sistnämnda fall får försäljning av varor, vilka på grund av sin beskaffenhet löper risk att förstöras, ske om försäljningen är nödvändig för att undvika förstöring av sådana varor.
4. arbete som är nödvändigt för att skydda information som annars skulle kunna skada företag eller enskild, eller för att skydda immateriella rättigheter,

Arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning är att anse som likvärdigt med skyddsarbete. Detsamma gäller om underlåtenhet att utföra arbete kan medföra ansvar för tjänstefel.

Regler om skyddsarbete mellan förbundsparter som är gällande vid detta avtals ikraftträdande, skall äga fortsatt giltighet till den del reglerna inte strider mot denna bestämmelse.

§ 11 Retroaktivitet

Om av arbetstagarorganisation varslad stridsåtgärd träder i kraft går alla anspråk på retroaktiv tillämpning av lön eller annan ersättning förlorade.

§ 12 Prövning av om stridsåtgärder är tillåtna samt av frågor om skyddsarbete

Om en organisation eller arbetsgivare anser att en varslad eller verkställd stridsåtgärd inte är tillåten enligt § 7 eller för att den står i strid mot god sed enligt § 8 eller för att den strider mot § 9 genom att den hotar samhällsviktiga funktioner eller att skyddsarbete inte utförs i den omfattning som följer av § 10, ska talan snarast väckas i Huvudavtalsnämnden. Talan får inte väckas senare än tre månader efter det att stridsåtgärden har avslutats eller skyddsarbetet borde ha utförts.

Huvudavtalsnämnden kan på begäran av part när som helst under handläggningen av ärendet meddela beslut att stridsåtgärd ska uppskjutas eller avbrytas eller att den inte får gå i verkställighet eller att det begärda skyddsarbetet ska utföras. Om sådant beslut inte leder till efter rättelse ska felande part utge allmänt och ekonomiskt skadestånd. En organisation eller arbetsgivare ska dock minst utge 10 miljoner kronor. För enskild arbetstagar ska lägsta skadestånd motsvara en månadslön.

Det ekonomiska skadestånd som slutligt fastställs för brott mot §§ 7-10 ska motsvara den berörda partens och medlemmarnas positiva kontraktsintresse.

Kapitel II Förhandlingsordning i rättstvister och intressetvister

§ 1 Fredsplikt

Fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagar under giltighetstiden av kollektivavtal om löner och allmänna villkor mellan medlem eller medlemsföretag i Svenskt Näringsliv och medlem i LO respektive PTK. Den nu angivna fredsplikten gäller mellan parterna i avtalen och därav bundna arbetsgivare och arbetstagar samt mellan berörda parter i detta avtal.

Undantag från fredsplikten föreligger enbart beträffande sympatiåtgärder i enlighet med Kap I § 7.

§ 2 Förhandlingsskyldighet

Om det uppstår en rättstvist eller intressetvist rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska förhandlingar föras i den ordning som följer av detta avtal. Part är skyldig att på motparts begäran ställa upp till förhandling.

Anm. Reglerna i detta kap. gäller i stället för 33-40 §§ i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

§ 3 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling sker mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Om arbetstagarförbundet saknar lokal facklig organisation är part på arbetstagar sidan den eller de arbetstagare vid företaget som utsetts.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

Anm. Förhandlingarna bör företrädesvis äga rum på berörd arbetsplats.

§ 4 Begäran om lokal förhandling i rättstvist

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling. Begäran ska göras till motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedd. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket i lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag anställningen upphörde.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i första stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Uppkommer en annan rättstvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras utan oskäligt dröjsmål, dock senast fyra månader efter det att den part som begär förhandling haft kännedom om de sakomständigheter som ligger till grund för tvisten.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i tredje stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan. Detta gäller också under alla omständigheter om förhandling begärs mer än två år efter det att de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten.

Anm. För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. Beträffande preskription av rätten till förhandlingar rörande anspråk på grund av ackordsarbete börjar preskriptionsfristen att löpa när den slutgiltiga ackordsersättningen utbetalats.

§ 5 Begäran om central förhandling

Om parterna inte kommer överens om hur en tvist ska lösas vid den lokala förhandlingen ska den part som vill driva tvisten vidare begära en central förhandling hos motparten.

Begäran om central förhandling ska framställas skyndsamt, dock senast två månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Om en part inte begär förhandling inom den tid som anges i andra stycket har parten förlorat sin rätt att förhandla i frågan.

Anm. Skyldighet att föra central förhandling föreligger endast i det fall berörd arbetstagarorganisation och arbetsgivare är bundna av samma kollektivavtal om lön och allmänna villkor.

§ 6 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har en begäran om förhandling gjorts inom föreskriven tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt, dock senast inom tre veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

§ 7 Förhandlingsprotokoll m m

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll förs om inte parterna enas om annat. Protokollet ska justeras av parterna.

§ 8 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen avslutad. Av protokollet ska framgå när förhandlingen avslutades.

§ 9 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Innan förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller dock inte om det förelegat hinder mot förhandling som inte berott på den part som vill driva tvisten vidare eller om åtgärden gäller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

Part som enligt bestämmelserna i denna förhandlingsordning har förlorat sin rätt till förhandling får inte vidta åtgärder i anledning av tvisten.

§ 10 Väckande av talan

Den som efter avslutade förhandlingar vill driva en rättstvist vidare måste väcka talan.

I en tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska talan väckas inom två (2) veckor från den dag då den centrala förhandlingen avslutades och i andra tvister inom fyra (4) månader från nu nämnda dag. Väcks inte talan inom de tider som anges, har parten förlorat sin talan.

Anm. Förhandlingsordningen är bindande för enskilda medlemmar i avtalslutande organisationer, vilket bl.a. innebär att enskild medlem inte äger rätt att väcka talan före det att organisationsmässiga förhandlingar ägt rum på lokal och central nivå med undantag för när tvingande lag förhindrar att det kravet uppställs.

§ 11 Olovliga stridsåtgärder

Om en stridsåtgärd i strid mot § 1 bryter ut skall alla eventuellt pågående förhandlingar omedelbart upphöra. Endast överläggning enligt 43 § MBL får genomföras.

I det fall en fråga i förbundsavtalet legat bakom stridsåtgärden, ska alla förhandlingar i frågan anses avslutade. Om den olovliga stridsåtgärden vidtagits i anledning av förhandlingar om löner är arbetsgivaren befriad från den skyldighet att höja lönerna som kan följa av förbundsavtalet. I särskilda fall kan dock förbundsparterna ta upp den frågan till behandling.

§ 12 Övrigt

I vissa fall, t.ex. vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar. Denna förhandlingsordning ska i det avseendet inte medföra förändringar av gällande rätt.

Kapitel III Huvudavtalsnämnden

§ 1 Tvister om tolkning och tillämpning

Tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal ska även i de fall det inte särskilt är angivet, slutligt prövas av Huvudavtalsnämnden som skiljenämnd. Nämnden har behörighet att meddela interimistiska förordnanden.

Huvudavtalsnämnden ska med tillämpning av 18 kap. rättegångsbalken förordna om skyldighet för part att ersätta motparts kostnader i skiljenämndsärendet.

§ 2 Huvudavtalsnämndens sammansättning

Huvudavtalsnämnden består av fyra ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv, två utsedda av LO och två utsedda PTK, jämte ersättare för dessa.

I handläggningen av ett ärende ska Huvudavtalsnämnden aldrig bestå av fler än åtta ledamöter. Nämnden är beslutför när två ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv och en ledamot utsedd av LO resp PTK deltar i handläggningen av ett ärende.

När Huvudavtalsnämnden fungerar som skiljenämnd ska den bestå av två ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv och en ledamot utsedd av LO resp PTK och, utom när Huvudavtalsnämnden ska pröva om av part varslade eller utbrutna stridsåtgärder inte är tillåten enligt kap I § 8, en ordförande som utses av ledamöterna gemensamt. Om det visar sig att antalet ärenden i nämnden motiverar det får två ordföranden utses. Ordföranden bör vara justitieråd eller regeringsråd.

Samtliga ledamöter och ersättare för dessa utses för en tid av tre år.

Ledamot som berörs direkt av en fråga, eller är styrelseledamot eller funktionär i en underorganisation som berörs av frågan, får inte delta vid prövningen av frågan. I sådant fall ska den organisation som utsett den berörde ledamoten utse ersättare i ärendet.

§ 3 Ersättning till Huvudavtalsnämndens ledamöter

Ersättning till ordföranden och ledamöterna bestäms av Svenskt Näringsliv, LO och PTK i samråd och med beaktande av vad som angetts om ordföranden i § 2. Ersättningen utges primärt till hälften av Svenskt Näringsliv och till hälften av LO och PTK.

§ 4 Skiljenämnd som inrättas av förbundsavtalsparter

Förbundsavtalsparter har möjlighet att inrätta egen skiljenämnd för prövning av tolkning och tillämpning av bestämmelserna i kap. II. Sådan av förbundsavtalsparter inrättad skiljenämnd ska följa de principer som anges i §§ 1-3 och ska på motsvarande sätt tillämpa bestämmelserna.

Omställningsavtal

Turordning vid uppsägning m m

Detta Omställningsavtal syftar till att skapa goda förutsättningar för omställning i samband med driftsinskränkningar för såväl företaget som de anställda. Vid driftsinskränkningar skall därför beaktas såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetstagarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I enlighet härmed skall hänsyn tagas såväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetstagare som till anställningstidens längd.

Mot denna bakgrund ska följande gälla vid avslutande av anställning och vid företrädesrätt till återanställning.

§ 1 Vid uppsägning på grund av arbetsbrist fastställs en turordning enligt bestämmelserna i anställningsskyddslagen för uppsägningar vid varje driftsenhet för sig, om arbetsgivaren har flera driftsenheter.

§ 2. Arbetsgivaren har rätt att i samband med upprättande av turordning enligt bestämmelserna i anställningsskyddslagen undanta högst fem arbetstagare vid varje driftsenhet från turordningen, oavsett antalet anställda.

§ 3 Arbetsgivare har rätt att i samband med upprättande av en turordning enligt bestämmelserna i anställningsskyddslagen hos den fackliga motparten begära avsteg från en sådan turordning med utgångspunkt i respektive arbetstagares kompetens och skicklighet för fortsatt arbete.

Uppnås inte enighet mellan de förhandlande parterna om turordning baserad på respektive arbetstagares kompetens och skicklighet bestämmer arbetsgivaren turordningen. Arbetstagare som sägs upp på grund av ett sådant arbetsgivarens beslut, och som annars skulle fått behålla anställningen med en tillämpning av anställningsskyddslagens bestämmelser, har rätt till dubbel uppsägningstid, dock högst åtta månader.

§ 4 Om fler arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares kompetens och skicklighet för det aktuella arbetet. Även om arbetsgivaren har flera driftsenheter gäller återanställningsrätten den driftsenhet där arbetstagaren var sysselsatt senast.

§ 5 Tvist om tolkning och tillämpning av §§ 1 – 4 prövas slutligt av Huvudavtalsnämnden eller av en skiljenämnd som inrättats av förbundsparter.

Villkor för omställningsstöd

Förmån och kvalifikationskrav

§ 1 Omställningsstöd omfattar åtgärder vilka skall underlätta att få nytt arbete för medarbetare vars anställning har upphört eller kommer att upphöra, dock inte när medarbetaren avskedats, sagts upp på grund av personliga skäl, anställningen avslutats enligt § 33 i lagen om anställningsskydd (LAS) eller medarbetaren sagt upp sig själv. Stödet tillhandahålls eller finansieras av parterna inrättad organisation. Styrelsen i denna organisation beslutar närmare om omställningsstödet utformning och omfattning samt villkoren för finansiering av ett sådant stöd.

§ 2 Medarbetare kan erhålla omställningsstöd längst t o m månaden före den då han eller hon fyller 65 år.

Omställningsstöd kan inte beviljas i fall där företaget anslutit sig till omställningsstöd inför förestående uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 3 Omställningsstöd kan beviljas om medarbetare vid anställningens upphörande har arbetat sammanhängande minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under 12 månader vid ett eller flera företag som under anställningstiden var bundet av kollektivavtal om omställningsstöd. För tidsbegränsat anställda gäller att omställningsstöd inte kan beviljas förrän sex veckor förflutit efter anställningens upphörande och vederbörande fortfarande är utan arbete och står till arbetsmarknadens förfogande.

Om företag och medarbetare träffar överenskommelse om att anställningen avslutas kan omställningsstöd beviljas om upphörandet av anställningen inte är tvistigt och medarbetaren är i behov av sådant stöd.

För medarbetare hos företag som är anslutet till omställningsstöd får även anställningstid före anslutningen beaktas.

§ 4 En medarbetare som har underrättat, eller avser att underrätta, företaget om att han eller hon kommer att vidta rättsliga åtgärder med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd. Tid för underrättelse regleras i § 9.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en medarbetare som valt att rättsligt angripa anställningens upphörande, om medarbetaren därefter återkallat sina anspråk samt ovillkorligt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av uppsägningen.

Lokala avtal

§ 5 Företag och lokal facklig organisation kan träffa avtal om att inte ta omställningsstöd enligt § 1 i anspråk. Ett sådant avtal skall avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. För företag som träffat sådant avtal reduceras avgiften med motsvarande den procentsats som finansierar omställningsstödet.

§ 6 Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med ett lokalt avtal enligt § 5 skall omställningsstöd tillhandahållas eller finansieras enligt § 1. Återkrav kan riktas mot företaget.

§ 7 Företag och lokal facklig organisation som har ingått avtal enligt § 5 kan träffa avtal om att företaget åter skall ansluta sig till omställningsstödet i § 1. Medarbetarna omfattas av omställningsstöd enligt § 1 först efter ett år.

§ 8 Om den av parterna inrättade organisationen för omställningsstöd tillhandahåller omställningsstöd i egen regi äger företaget med stöd av en lokal överenskommelse förfoga över ett belopp per medarbetare som uppfyller villkoren i § 3. Beloppet ställs till förfogande av den organisation som tillhandahåller omställningsstöd i egen regi. Riktningen vid fastställandet av beloppet är organisationens totala kostnader per person. Styrelsen fastställer för varje halvår beloppets storlek. Belopp kan utbetalas tidigast den dag medarbetaren slutar sin anställning i företaget.

Om de lokala parterna inte träffar sådan överenskommelse har medarbetare som har rätt till omställningsstöd enligt § 3 möjlighet att förfoga över samma belopp om han eller hon avstår från omställningsstöd enligt § 1.

Ansökan om omställningsstöd

§ 9 Företag och lokal facklig organisation ansöker tillsammans om omställningsstöd eller finansiering av ett sådant stöd. Av ansökan skall det framgå vilka medarbetare som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd.

Även annan ansökan än en gemensam ansökan från företag och lokal facklig organisation kan prövas av den organisation som hanterar omställningsstödet.

För medarbetare som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse enligt §§ 40 och 41 LAS en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till den organisation som tillhandahåller eller finansierar omställningsstödet. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i §§ 40 och 41 LAS. När tiden för underrättelse gått ut är medarbetarens rätt till talan förlorad enligt § 42 LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas skall den organisation som tillhandahåller eller finansierar omställningsstödet undersöka om förutsättningar enligt §§ 1-4 för beviljande av ansökan föreligger.

§ 10 Ansökan om omställningsstöd skall ha inkommit till den organisation som hanterar omställningsstödet inom ett år från anställningens upphörande för att stöd skall kunna beviljas.

Villkor för avgångsbidrag (AGB)

Allmänna villkor

§ 1 Avgångsbidrag (AGB) utbetalas enligt nedanstående villkor.

§ 2 Den organisation som utbetalar AGB skall tillämpa de villkor som gäller vid uppsägningstillfället. Om medarbetaren slutar sin anställning enligt § 7 tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

Förmån och kvalifikationskrav

§ 3 Ett helt AGB utges med x kr. Om medarbetaren före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om y kr. AGB utges i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av ett heltidsarbete vid uppsägningstillfället.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB utbetalas.

På förfallna AGB-belopp utges inte ränta.

Styrelsen i den organisation som utbetalar AGB skall fastställa AGB-beloppen i första stycket.

§ 4 Rätt till AGB föreligger om medarbetarens anställning upphört genom uppsägning på grund av arbetsbrist och den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion.

Vidare krävs att medarbetaren vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var bundet av kollektivavtal om AGB. Femårsperioden skall beräknas utifrån tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd. Med månad avses 30 dagar.

§ 5 För medarbetare hos företag som har anslutit sig till AGB får även anställningstid före anslutningen beaktas.

§ 6 Medarbetaren har rätt till AGB längst till och med månaden före den då han eller hon fyller 65 år.

Rätt till AGB föreligger dock inte i fall där anslutning till AGB gjorts inför förestående uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 7 AGB kan även ges åt en medarbetare som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att medarbetaren slutar på initiativ av företaget. Detta gäller under förutsättning att anställningen upphör på grund av arbetsbrist och att den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion.

§ 8 Rätt till AGB föreligger inte om medarbetaren före anställningens upphörande beviljats rätt enligt AFL till hel sjukersättning eller hel tidsbegränsad sjukersättning enligt AFL. Om medarbetaren återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande utbetalas dock AGB i efterhand.

§ 9 Rätt till AGB föreligger inte om medarbetaren uppsagts från sin anställning vid ett företag men senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den försäkrade avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till nedsättning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Rätt till AGB föreligger inte om medarbetaren vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget.

Trots ovanstående stycken kan AGB utbetalas om inrättad nämnd anser att särskilda skäl föreligger.

Om uppsagd medarbetare senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag eller annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än den tidigare anställningen skall AGB utgå i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmått.

Anmälan om AGB

§ 10 Medarbetaren anmäler till den organisation för AGB som parterna inrättat om förhållanden som kan föranleda ersättning. Organisationen tillhandahåller anmälningsformulär. Anmälan skall ha inkommit inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning skall föreligga. Om medarbetaren återgår i arbete enligt § 8 skall anmälan ha inkommit inom två år från det att den anställningstiden varat i ett år.

Särskilda bestämmelser för försäkringsrörelse

§ 11 För försäkring om AGB gäller som försäkringsvillkor dessa villkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

§ 12 Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som enligt lagen om försäkringsavtal åvilar försäkringstagare gentemot försäkringsgivare, skall dock avse företaget, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till försäkringsbolaget.

§ 13 Om kapitalbasen i försäkringsbolagets AGB-rörelsen skulle underskrida den erforderliga solvensmarginalen upphör försäkringsskyddet att gälla för nytillkommande uppsägningar.

Vid krigstillstånd i Sverige upphör AGB-försäkringsskyddet likaledes att gälla.

Avtalsreglering och gemensam hemställan om lagstiftning rörande den s. k. Laval-frågan

Den svenska ekonomin och arbetsmarknaden påverkas i allt större utsträckning av en ökad internationalisering/globalisering. Den ökande integrationen inom och utvidgningen av den Europeiska Unionen illustrerar tydligt denna utveckling. För utstationering av arbetstagare för arbete i annat EU-/EES-land finns utstationeringsdirektivet (96/71/EG).

I ökad omfattning förekommer att företag utför arbete av tillfällig karaktär i annat land, t ex genom att utländska företag för kortare tid bedriver verksamhet i Sverige.

Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK enades den 30 augusti och 1 september 2005 om rekommendationer med riktlinjer för vad som bör gälla med avseende på riksavtalen för utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivareförbundet inom Svenskt Näringsliv. Dessa rekommendationer ersätts nu av denna överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO, PTK och deras medlemsorganisationer.

Syftet med denna överenskommelse är att skapa förutsebarhet och underlätta fri rörlighet av tjänster till Sverige samt att skapa en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad.

Det sker genom att förbundsparterna, med särskilt beaktande av kravet på förutsebarhet, ska överlägga och träffa överenskommelse om vilket kollektivavtal för arbetare resp tjänstemän som är mest representativt. Förbundsparterna kan också överlägga och träffa överenskommelse om vilket eller vilka kollektivavtal inom byggnadssektorn, handel- hotell- och restaurangsektorn, industrisektorn, tjänstesektorn och transportsektorn, som är mest representativa för arbetare resp tjänstemän. Syftet med dessa överläggningar är att reglerna om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt minimilön i det eller de kollektivavtal som är mest representativt, ska tillämpas för arbetstagare hos samtliga företag som i Sverige är verksamma inom det aktuella området.

För det fall kollektivavtalen inte innehåller entydiga och klara regler ska parterna i överläggningarna eftersträva överenskommelse om sådana regler om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt om minimilön som uppfyller EG-rättens krav på förutsebarhet och transparens.

Förbundsparternas överläggningar som sker under fredsplikt skall vara slutförda före mars månads utgång 2009.

Om inom ett förbundsområde eller någon av byggnadssektorn, handel- hotell- och restaurangsektorn, industrisektorn, tjänstesektorn och transportsektorn inte finns kollektivavtal som innehåller entydiga och klara regler om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt om minimilön eller förbundsparterna vid tidsfristens utgång inte träffat överenskommelse om vilket eller vilka kollektivavtal som är mest representativa, fal-

ler frågan om att reglera den s.k. Lavalfrågan i huvudavtalsförhandlingarna. Det samma gäller om förbundsparterna träffat överenskommelse men de överenskomna reglerna om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt om minimilön inte kan anses uppfylla EG-rättens krav på förutsebarhet och transparens eller av andra skäl inte kan anses godtagbara. Den sistnämnda frågan bedöms i överläggningar mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK.

Parterna är dessutom överens om att gemensamt hemställa att regeringen till riksdagen lämnar lagförslag som möjliggör att den lösning av Lavalfrågan som parterna är överens om ska kunna tillämpas.

Direktiv till arbetsgruppen för översyn av medinflytande

Bakgrund

Medinflytande för anställda är en viktig del i den arbetsrättsliga regleringen. Enligt såväl lag som avtal på arbetsmarknaden har medinflytandet givits en framträdande roll.

Det är viktigt att arbetstagarna har en god insikt i de förhållanden under vilka verksamheten bedrivs. Faktorer som gäller lönsamhet, konkurrensförmåga och tillväxt är av särskild betydelse i detta sammanhang.

Genom EG-rätten har tillkommit en reglering av medinflytandet som grundas på andra traditioner och som därför delvis avviker från den gängse synen här i landet på hur medinflytandet bör utformas. Detta innebär att företag och organisationer på arbetsmarknaden kan komma att tvingas att hantera olika system, inte minst vid nationell verksamhet.

Reglerna i medbestämmandelagen och Utvecklingsavtalet är av gammalt datum. Även om detta regelverk således har tillämpats under lång tid och därmed uppnått en hög grad av erkännande och acceptans, finns det anledning att överväga om förändringar bör göras.

Uppdraget

Arbetsgruppen ska undersöka förutsättningarna för en reglering i avtal av medinflytande för arbetstagarsidan. Arbetet ska innefatta inflytandereglerna i medbestämmandelagen och i Utvecklingsavtalet. Syftet ska vara att modernisera reglerna och anpassa regleringen till EG-rätten.

Terminologi

EG-rätten har introducerat en delvis ny terminologi. Ett exempel är begreppet förhandling, som är ett vedertaget begrepp i svensk rätt men som inom EG-rätten motsvaras av uttrycket samråd. Arbetsgruppen ska överväga om det finns anledning att använda sig av de begrepp som existerar inom EG-rätten.

Tyngdpunkten i förhandlingsarbetet

Förhandlingssystemet bygger på förhandling i två steg, lokal och central förhandling. Arbetsgruppen ska bedöma om denna ordning är ändamålsenlig och om inte medinflytandet ska ske enbart på det lokala planet.

Storleksgräns

På vissa områden inom den arbetsrättsliga lagstiftningen är arbetsgivarens skyldigheter begränsade med hänsyn till antalet arbetstagare. Det pågår också ett arbete såväl på EG-nivå som på nationell nivå som syftar till regelförenkling.

Arbetsgruppen bör mot denna bakgrund särskilt beakta om en storleksgräns ska införas för arbetsgivarens skyldigheter i fråga om medinflytande.

Vad som ska vara föremål för information respektive samråd.

I uppdraget ingår att bestämma de frågeställningar som medinflytandet ska omfatta. I denna fråga finns EG-direktiv att beakta.

Arbetstagarrepresentanter

Det är viktigt att arbetsgivarens skyldigheter fullgörs i förhållande till mottagare på arbetstagsidan som är behöriga att företräda arbetstagar Kollektivet på arbetsplatsen. Arbetsgruppen ska föreslå regler för hur representativiteten ska garanteras.

Facklig information på betald tid

Utvecklingsavtalet innehåller regler om rätt för medlemmar att på betald tid få facklig information. Utgångspunkten är att denna rätt ska finnas kvar. Arbetsgruppen ska överväga hur rätten till facklig information närmare ska regleras.

Konfidentiell information.

Inom ramen för medinflytandet kan ofta information av känslig natur behandlas. Arbetsgruppen ska överväga hur sådan information ska hanteras, med utgångspunkt att företagets eller driftsställets verksamhet inte skadas.

xxxx

Lag om vissa minimivillkor i arbetslivet m.m.

1 § Inom näringslivets olika områden ska regler om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt minimilön i det eller de kollektivavtal som inom respektive område är mest representativa tillämpas för samtliga arbetstagare hos samtliga företag som i Sverige är verksamma inom det enligt 6 § bestämda området.

2 § För arbetstagare som utstationerats till Sverige på sätt som faller under tillämpningsområdet för Europaparlamentets och Rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ska, utöver vad som anges i 1 §, följande bestämmelser tillämpas

- 4 §, 5 § och 7 § första och andra stycket semesterlagen (1977:480),
- 4 § första stycket och 16–21 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,
- 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567), samt
- arbetsmiljölagen (1977:1160).

3 § För arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige på sätt som faller under tillämpningsområdet för Europaparlamentets och Rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och som i Sverige bedriver uthyrning av arbetskraft, ska bestämmelserna i 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft tillämpas.

4 § Avtalsvillkor som är mindre förmånligt för arbetstagaren än vad som stadgas i 1 eller 2 §§ är ogiltigt medan giltigheten av mer förmånliga avtalsvillkor inte påverkas av bestämmelserna i denna lag.

5 § Arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, är olovlig i förhållande till företag som till Sverige utstationerar arbetstagare på sätt som faller under tillämpningsområdet för Europaparlamentets och Rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, om syftet med stridsåtgärden är att åstadkomma villkor som är mera förmånliga än de som framgår av 1 och 2 §§ eller som avser arbetsvillkor av annat slag än som anges i nämnda bestämmelser.

Vad som nu sagts gäller inte stridsåtgärd i syfte att träffa kollektivavtal på vilken lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet inte är direkt tillämplig.

6 § Regeringen, eller den myndighet regeringen bestämmer, ska efter samråd med berörda parter på arbetsmarknaden, bestämma och definiera områden enligt 1 § och

ange de regler om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt minimilön i kollektivavtal, som enligt 1 § ska tillämpas.

Vid beslut enligt första stycket ska krav på förutsebarhet och transparens vid tillämpningen särskilt beaktas.

7 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag eller mot föreskrifter meddelade med stöd av lagen, skall till arbetstagaren utge ersättning för uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tas även till intresse av att lagens bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

8 § För väckande av talan ska 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

9 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Förordning om tillämpning av vissa avtalsvillkor för arbetstagare inom näringslivets olika områden

1 § Medlingsinstitutet bestämmer och definierar områden inom näringslivet enligt 6 § lagen 0000:0000 om vissa minimivillkor i arbetslivet samt beslutar årligen om vilka kollektivavtalsbestämmelser om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt minimilön som enligt angiven lag ska tillämpas för arbetstagare hos samtliga företag som i Sverige är verksamma inom de bestämda områdena.

2 § Inför beslut enligt 1 § ska Medlingsinstitutet samråda med berörda parter på arbetsmarknaden.

3 § Som bilaga till Medlingsinstitutets beslut enligt 1 § ska för vart och ett av de bestämda områdena fogas utdrag ur kollektivavtalen avseende de kollektivavtalsbestämmelser om kortaste vilotid och längsta arbetstid samt om minimilön som ska tillämpas.

4 § Medlingsinstitutets beslut i enlighet med 1 § kan inte överklagas.

