



IFMETALL

Borås

FÖRHANDLA LOKALT

UPPDATERAD VERSION

Nya LAS, Personlig Integritet
och Arbetstidsförhandling!

Om bilderna i häftet:

De personer som förekommer på bild har inte direkta kopplingar till de avsnitt där de är på bild. Samtliga personer har dock anknytning till IF Metall Borås och har lämnat sitt godkännande för publicering.

Skriften är framtagen av IF Metall Borås och kompletterad i juli 2023.

Tryck i juli 2023 av
Eskils Tryckeri AB,
Borås.
Version 3/2023
200 ex.

Förhandla lokalt

För att den fackliga organisationen på bästa sätt ska kunna företräda våra medlemmar måste de förtroendevalda vara **pålästa och ha ett strategiskt arbetssätt.**

Att vara förtroendevald är inte alltid lätt, utan ställer krav på dig att på bästa sätt representera dina arbetskamrater gentemot arbetsgivaren.

Denna folder är ingen heltäckande beskrivning om hur du förhandlar lokalt, utan ska ses som **en kunskapssammansättning och checklista.** Den ska vara ett **stöd för klubben eller avdelningsombud med förhandlingsmandat.**

För att få fördjupad kunskap om arbetsrättslagarna, kollektivavtal och förhandlingsteknik ska du som förtroendevald genomgå IF Metalls utbildningar.

Innehåll

Förtroendemannalagen	6
Underrättelse om uppdrag till arbetsgivare	7
Skydd för den förtroendevalde	7
Rätt till ledighet	7
Rätt till betalning	8
Tolkningsföretråde vid tvist	8
Checklista	9
Förhandlingsrätt och medbestämmande	11
Förhandlingsrättsreglerna	11
Information	13
Utvecklingsavtalet	13
Arbetstagarrepresentant i bolagsstyrelse	13
Förhandlingsframställan	13
Tvistelösning – förhandla konstruktivt	15
Editionsplikten	15
Skadestånd	15
Protokoll	15
Preskriptionstider	15
Förhandlingsprocessen	18
Förberedelse	19
Genomförande	19
Efterarbete	20
Teckna avtal	21
Kollektivavtal	21
Kollektivavtalets normerande verkan	22
Ogiltigt kollektivavtal	22
Uppsägning av kollektivavtal	22
Uppsägning och avsked	23
Uppsägning på grund av personliga skäl	23
Uppsägning på grund av arbetsbrist	24
Avsked	27
Inhyrning och entreprenad	30
Arbetstagarbegreppet	31
Bemanningsavtalet	31
Uthyrningslagen	31
Lönerevision	34
Checklista – steg för steg	35
Semesterförläggning	36
Förläggning av semester är bindande	37
Uttag av sparad semester	37
Sjukdom under semester	37
Checklista vid förläggning av huvudsemester	37
Oenighet om semesterförläggning	37
Rehabilitering och anpassning	38
Den lokala fackliga organisationens roll	39
Skyddsombudets roll	39
Integritet i arbetslivet	40
Samtycke eller intresseavvägning	40
Medbestämmandeförhandling	41
Tvisteförhandling	41
Arbetstidsförhandling	42



Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen (FML) utgör en del av lagstiftarens önskan om demokratisering av arbetslivet; Att de anställda via sitt medlemskap i den **fackliga organisationen ska ges möjlighet att påverka sin arbetsplats.**

Underrättelse om uppdrag till arbetsgivare

FML ger den fackliga organisationen rätt att företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Det räcker inte att en anställd blir vald av sina arbetskamrater att företräda dem för att lagen ska bli tillämplig. Efter det har skett val på arbetsplatsen eller om IF Metalls avdelning utsett en arbetstagare att företräda dem måste arbetsgivaren underrättas om det fackliga uppdraget för att FML ska bli tillämplig. I förhållande till den förtroendevalde bestämmer organisationen när lagen ska gälla för denne.

Lämpligt är att den lokala fackliga organisationen skriftligen underrättar arbetsgivaren om vilka som är förtroendevalda och att underrättelsen kvitteras av arbetsgivaren. Det finns inget krav på kvittering, men det är ett sätt att säkerställa att arbetsgivaren mottagit informationen.

Skydd för den förtroendevalde

Arbetsgivare får inte hindra en förtroendevald att utföra sitt fackliga uppdrag. Om uppdraget avser en annan arbetsplats än den förtroendevaldes egen måste arbetsgivaren ge den förtroendevalde tillträde till arbetsplatsen (3§ FML).

Arbetsgivaren får inte heller ge den förtroendevalde försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av uppdraget. Den förtroendevalde har även ett efterskydd när hen inte längre är förtroendevald. Skyddet innebär rätt till samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållande och anställningsvillkor som att denne aldrig varit förtroendevald (4§ FML).

Rätt till ledighet

Den förtroendevalde har rätt till den ledighet som behövs för att utföra det fackliga uppdraget. Det finns inget i FML eller avtal som IF Metall tecknat som reglerar maximal eller minimal facklig ledighet. Behovet av ledighet för att utföra det fackliga uppdraget får bedömas utifrån arbetsplatsens förutsättningar (6§ FML).

Faktorer som till exempel har betydelse är antalet arbetstagare, arbetsplatsens beskaffenhet, sammansättningen av arbetsstyrkan, personalomsättning, anställningsförhållanden, arbetstidsformer, löneformer, löneutbetalningssystem, speciella problem och avtalssituationen.



På www.lo.se kan du läsa och ladda ner Förtroendemannalagen.



BRA ATT VETA:

Arbetsgivare får inte hindra en förtroendevald att utföra sitt fackliga uppdrag.

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

- Rätt till betalning
- Tolkningsföreträdare vid tvist
- Checklista



Omfattning och förläggning av ledighet för förtroendevalda ska bestämmas efter överläggning med arbetsgivaren. Det är den lokala fackliga organisationen som är skyldig att begära överläggning med arbetsgivaren. Den lokala fackliga organisationens överläggningsskyldighet gäller såväl det löpande fackliga arbetet som enstaka ledighetstillfällen.

Uppgifter som faller utanför FML:s tillämpningsområde ger inte rätt till ledighet, till exempel interna föreningsangelägenheter, så som politisk verksamhet eller verksamhet som rör medlemmarnas fritidsintressen.

Rätt till betalning

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på den förtroendevaldes egen arbetsplats ska den förtroendevalde ha rätt till bibehållna anställningsförmåner (7§ FML). Det innebär att den förtroendevalde i vissa fall inte bara ha rätt till ledighet för att utföra fackligt arbete, utan även rätt att få behålla sina anställningsförmåner under ledigheten. Ledigheten regleras med andra ord i 6§ FML och betalningen i 7§ FML.

Det spelar ingen roll var det fackliga arbetet utförs. Det som är avgörande är att det fackliga uppdraget har direkt betydelse för den fackliga verksamheten på den förtroendevaldes egna arbetsplats.

Exempel på rätt till betald ledighet: lokala och centrala förhandlingar, det löpande fackliga arbetet på arbetsplatsen, deltagande i jämställdhetsgrupp, skyddskommitté eller annat inrättat samrådsorgan, deltagande i bolagets styrelse och facklig utbildning som har direkt betydelse för det fackliga uppdraget.

Tolkningsföretråde vid tvist

Det kan uppstå situationer där de lokala parterna inte kan enas om hur FML ska tolkas eller tillämpas. Det första den lokala fackliga organisationen måste undersöka är vad arbetsgivaren motsätter sig, är det till exempel ledighet för att utföra det fackliga uppdraget eller betalningen för ledigheten.

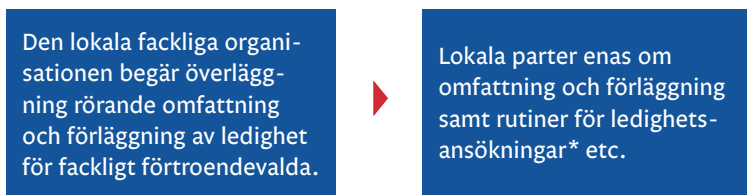
I princip samtliga fall har den lokala fackliga organisationen tolkningsföretråde, alltså att organisationens åsikt gäller till tvisten är löst (9§ FML). Den lokala fackliga organisationen måste kunna bevisa att den använt sig av ett tolkningsföretråde och vad innebörden av tolkningsföreträdet är.

För att ett tolkningsföretråde ska kunna bli aktuellt måste

lokala parter först konstatera att de inte kan komma överens rörande tolkning eller tillämpning av FML. Detta ska enligt förarbetena till FML ske genom en överläggning eller liknande mellan parterna. Överläggningen bör protokollföras i bevishänseende. Om de lokala parterna inte kan enas och den lokala fackliga organisationen planerar att använda sig av ett tolkningsföretråde ska det ske skriftligt till arbetsgivaren i form av ett brev eller i ett protokoll. Om arbetsgivaren motsätter sig den lokala fackliga organisationens tolkningsföretråde är det upp till dem att begära tvisteförhandling i frågan.

Innan den lokala fackliga organisationen utnyttjar rätten till tolkningsföretråde bör den kontakta den IF Metall avdelning som den tillhör som i sin tur kontaktar förbundskontoret för rådgivning.

Flödesschema – överläggning facklig tid



* Enligt FML ska överläggning ske för all facklig tid, såväl löpande fackligt arbete som enstaka ledighetstillfällen. De allra flesta kommer överens om en ram för den fackliga tiden och för övrig tid görs ledighetsansökan.

Flödesschema – vid tvist



CHECKLISTA

- Ha alltid en muntlig dialog.
- Finns skriftlig underrättelse om uppdrag till arbetsgivare?
- Lämna in ledighetsansökan i så god tid som möjligt (om lokala parter enats om en sådan hantering).
- Är kursen att anse som facklig verksamhet i FML:s mening?
- Behövs den tid som begärts för att den förtroendevalde ska kunna utföra uppdraget?
- Är ledigheten skälig med hänsyn till förhållandena på den förtroendevaldes arbetsplats?
- Om till exempel en kurs ej faller under FML, går studieledighetslagen att tillämpa?
- Följ framtagna rutiner.
- Alltid skriftlig ledighetsansökan.
- Begär alltid skriftligt svar på ledighetsansökan.
- Vid inget svar sänd påminnelse och meddela svarsdatum.
- Kontakta avdelningen innan tolkningsföretråde.
- Begär överläggning i tid inför tolkningsföretråde.
- Överläggningen bör vara skriftlig.
- Vi har bevisbördan. Spara allt.

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

- Förhandlingsrätt och medbestämmande





10 | Fakta och exempel på hur du förhandlar lokalt

Förhandlingsrätt & medbestämmande

Parternas förhandlingsrätt gentemot varandra regleras ursprungligen i **medbestämmandelagen (MBL)**. Medbestämmandelagen utgör en del av lagstiftarens önskan om demokratisering av arbetslivet. Förhandlingsrätt föreligger om alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmarna i den fackliga organisationen. Vissa kollektivavtal kan även innehålla en egen förhandlingsordning och andra tidsfrister.

Förhandlingsrättsreglerna

Dessa grundläggande förhandlingsrättsregler gäller för alla typer av förhandlingar. Man brukar dela in förhandlingar på arbetsmarknaden i tre grupper:

- Rättstvisteförhandlingar (10§)
- Intresseförhandlingar (10§)
- Medbestämmandeförhandlingar (11 och 12 §§)

Rättstvisteförhandlingar

Vid till exempel brott mot lag eller avtal begär den lokala fackliga organisationen eller arbetsgivaren tvisteförhandling och yrkar skadestånd för brottet (10§ MBL).

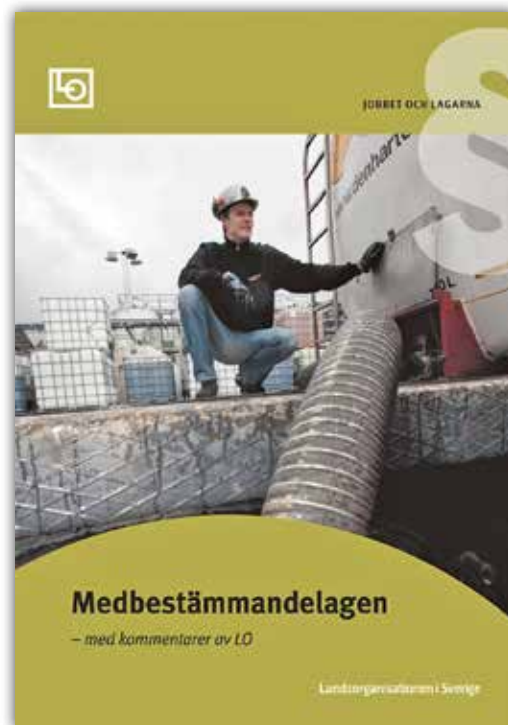
Intresseförhandlingar

Om det finns frågor som inte är reglerade mellan parterna kan den lokala fackliga organisationen eller arbetsgivaren begära förhandling i syfte att få till stånd ett lokalt kollektivavtal (10§ MBL).

Medbestämmandeförhandlingar

Arbetsgivaren är skyldig att självant förhandla med den lokala fackliga organisationen innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändring (11§ MBL). Dessutom måste arbetsgivaren avvakta med att fatta beslut och genomföra beslutet tills förhandlingarna är avslutade.

Avsikten är att den primära förhandlingsskyldigheten ska omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man typiskt sett bör räkna med att en den lokala fackliga organisationen vill få tillfälle till förhandling.



På www.lo.se
kan du läsa
och ladda ner
MBL.



BRA ATT VETA:

Arbetsgivaren är skyldig att självant förhandla med den lokala fackliga organisationen innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändring (11§ MBL).

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

fortsättning

- Förhandlingsrätt och medbestämmande
- Exempel på förhandlingsframställan och protokoll





Medbestämmandeförhandlingarna ska vara en naturlig del i arbetsgivarens beslutsprocess. Arbetsgivaren ska begära förhandling i god tid så att den lokala fackliga organisationen kan sätta sig in i sak-frågan och på ett meningsfullt sätt ingå i beslutet.

Den lokala fackliga organisationen kan begära förhandling i frågor som inte är så viktiga att de faller under 11§ MBL. Likt 11§ MBL måste arbetsgivaren då avvakta med beslut eller åtgärd till förhandlingarna är avslutade (12§ MBL). Förhandlingen måste gälla ett enskilt fall.

Skyddsombud ska medverka vid planering inför förändringar och under själva förändringen. Skyddsombudet har rätt att delta i planeringen avseende varje stadium i planeringen som är av betydelse ur arbetsmiljösynpunkt. Det är viktigt att den lokala fackliga organisationen har ett bra samarbete med skyddsorganisationen. Till exempel ska enligt AFS 2001:1 8§ risk- och konsekvensanalys alltid genomföras innan en förändring. Analysen ska sedan vara ett underlag i medbestämmandeförhandlingen.

Information

Arbetsgivaren ska fortlöpande hålla den lokala fackliga organisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt, liksom om riktlinjerna för personalpolitiken (19§ MBL). Arbetsgivaren ska dessutom ge den lokala fackliga organisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Utvecklingsavtalet

Utvecklingsavtalet (UVA) ger anvisningar om hur MBL kan tillämpas på arbetsplatsen. Svenskt Näringsliv, LO och PTK vill med ramavtalet ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft samt skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Arbetsstagarrepresentant i bolagsstyrelse

Lag om styrelserepresentation för privatanställda (LSA), som ger de anställda rätt till två ledamöter i bolagsstyrelsen om företaget har mer än 25 anställda (tre ordinarie ledamöter och tre suppleanter i företag med fler än 1000 anställda och verksamhet i olika branscher). Syftet är att ge de anställda insyn och inflytande.

Förhandlingsframställan

Den part som vill förhandla med motparten ska göra en framställan till motparten (MBL 16§). Om motparten begär det ska framställan vara skriftlig. Det är viktigt att den lokala fackliga organisationen alltid gör förhandlingsframställan skriftligt. Detta för att tydliggöra sakfrågan som är föremål för förhandling och eventuella skadeståndsanspråk. Det samma gäller att alltid begära att arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställan. Detta för att den lokala fackliga organisationen ska kunna förbereda sig inför den kommande förhandlingen.



Utvecklingsavtalet (UVA) ger anvisningar om hur medbestämmandelagen (MBL) ska tillämpas på arbetsplatsen. På www.lo.se kan du läsa och ladda ner Utvecklingsavtalet.

BRA ATT VETA:

Det räcker inte att bara komma till förhandlingen utan båda parter måste förhandla konstruktivt, motivera sina ståndpunkter och försöka komma med förslag till lösning på tvisten.

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

- fortsättning
- Editionsplikten
 - Skadestånd
 - Protokoll
 - Preskriptionstider





Twistelösning – förhandla konstruktivt

Grunden i den svenska modellen med fackförbund, arbetsgivarorganisationen och kollektivavtal är att hitta lösningar på uppkomna problem. Den part som har en skyldighet att förhandla måste inställa sig till förhandling om motparterna begär det (15§ MBL). Det räcker inte att bara komma till förhandlingen utan båda parter måste förhandla konstruktivt, motivera sina ståndpunkter och försöka komma med förslag till lösning på tvisten. Det ligger i sakens natur att båda parter måste komma väl förberedda till förhandlingen.

Editionsplikten

Om en part vid förhandlingen hänvisar till en skriftlig handling har motparten vid begäran rätt att få se den (18§ MBL). Till exempel om motparten påstår att det förhåller sig på ett visst sätt med stöd av en skriftlig handling, då har den andre parten på begäran rätt att se den.

Skadestånd

Vid till exempel en lönetvist ska i den lokala förhandlingen det ekonomiska skadeståndet alltid preciseras och finnas i åtanke att det allmänna skadeståndet måste vara skäligt utifrån skadan som arbetsgivaren vållat medlemmen eller organisationen.

Protokoll

Om en part begär det ska det föras ett protokoll över förhandlingen, som sedan undertecknas (justeras) av båda parter (16§ MBL). Förhandlingen är dock avslutad när parterna lämnar förhandlingsbordet eller när den ena parten skriftligt meddelar motparten om att de frånträder förhandlingen.

Preskriptionstider

Finns det kollektivavtal på arbetsplatsen kan förhandling ske i två steg; lokal förhandling på arbetsplatsen mellan lokala parter och central förhandling mellan centrala parter. Beroende på om det är en rättstvisteförhandling eller medbestämmandeförhandling gäller olika preskriptionstider, alltså hur lång tid respektive part har på sig att begära förhandling med motparten. Preskriptionstider återfinns både i lag, kollektivavtalet och utvecklingsavtalet. Kontakta alltid avdelningen direkt för rådgivning om er lokala förhandling avslutas i oenighet och ni har för avsikt att hemställa om central förhandling.

BRA ATT VETA:

Vid oenighet kontrollera direkt vilken preskriptionstid som gäller.

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

fortsättning

- Exempel på förhandlingsframställan
- Exempel på förhandlingsprotokoll

Förhandlingsframställan
Brott mot SAKFRÅGA (tydlig rubrik)
FÖRETAGETS NAMN

(Beskriv tydligt ärendet i korta ordalag)

Exempel 1. Företaget har flyttat om ett antal maskiner i produktionen och förändrat i produktionslinjen utan att förhandla. Vi begär härmed förhandling i frågan. Vi yrkar på skadestånd för brott mot MBL.

Exempel 2. Företaget har inte betalt ut övertidsersättning till Kalle Karlsson.

Vi begär härmed förhandling i frågan och yrkar på skadestånd för brott mot kollektivavtalet (skriv alltid ut avtalets namn).

(Det är viktigt att det framgår om förhandlingen är en intressetvist, en rättstvist eller en medbestämmandeförhandling. När det gäller skadestånd kan man alternativt skriva att vi förbehåller oss rätten att yrka skadestånd för brott mot lag eller avtal)

Förhandlingen genomförs den DAG, MÅNAD, ÅR i stora konferensrummet. Om inte föreslagna förhandlingsdagen eller tid skulle passa kontakta undertecknad för att komma överens om annat datum eller tid.

ORT den DAG MÅNAD ÅR

.....
FÖRNAMN EFTERNAMN
IF Metallklubben på xxx AB

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum: ÅR MÅNAD DAG
Plats: I företagets lokaler
Parter: FÖRETAGETS NAMN, Org nr. xxxxxxxxxx
IF Metallklubben

Närvarande:	Företaget	IF Metall
	NAMN	NAMN
	NAMN	NAMN

Protokollförare: NAMN
Justeringsmän: NAMN, NAMN (en från respektive part)
Ärende: (vad förhandlingen handlar om)

§ 1 Sakfråga

(Ange en kort bakgrund till ärendet, den som har begärt förhandling lämnar en beskrivning)

§ 2 Parternas ståndpunkter

(Ange parternas ståndpunkter. Går även att skriva i separata paragrafer. Viktigt om förhandlingen inte leder till en överenskommelse. Skriv med skadeståndsyrkande om det är en rättstvist)

§ 3 Överenskommelse

(Förhandlingsresultat med eventuell hänvisning till bilaga)

§ 4 Förhandlingarna avslutades

(Huvudregeln är att förhandlingen är avslutad när parterna lämnar förhandlingsbordet. Parterna kan dock komma överens om att förhandlingen är avslutad i och med att båda parter undertecknat protokollet, det är dock riskabelt)

Justeras

Justeras

.....
Ort och datum

.....
Ort och datum

.....
NAMN

.....
NAMN



Förhandlingsprocessen

För att få en bra struktur på förhandlingsarbetet är det en fördel om den lokala fackliga organisationen arbetar efter principen förberedelse, genomförande och efterarbete.

Sträva efter den här arbetsmetodiken



Förberedelse

Förbereda ärendet

- Undersök ärendet, stressa inte
- Gå igenom om det finns tidigare protokoll eller avtal som berör sakfrågan
- Ha ett kritiskt förhållningssätt
- Skriv ner frågor som måste besvaras
- Tala alltid med medlemmen/medlemmarna
- Vad är faktapåstående och värdeomdöme i upplägget?
- Bygg upp argumentationen utifrån ethos, pathos och logos (se ordlista, sid 20)
- Tänk dig in i motpartens situation
- Frågor till motparten
- Försök att förutse utvecklingen framåt
- Diskutera med varandra
- Tydlig målsättning, vad vill ni åstadkomma

Kommunikation med medlemmar

- Vilken typ av förankring krävs?
- Finns det någon opinion i frågan?
- Går det att skapa opinion i frågan?
- Vill ni skapa opinion i frågan?
- Vilka förväntningar har medlemmarna?
- Vilka förväntningar förmedlar ni ut?

Genomförande

Under förhandlingen

- Var saklig, ärlig och uppriktig
- Om ni är flera, samordna er, vem ska säga vad, rollindelning
- Ha inte bråttom, håll er till upplägget
- Ställ frågor till motparten
- Var aktiv med förslag till lösning
- Det finns ingen prestige, "rätt är inte alltid rätt"
- Håll fast vid målsättningen, men utvärdera löpande situationen
- Ni förhandlar för medlemmarna
- Innan avslut ska det vara tydligt vad ni är överens om eller inte är överens om
- Vid oenighet kontrollera direkt vilken preskriptionstid som gäller

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

fortsättning

- Arbeta systematiskt
- Ordlista



ORDLISTA

ETHOS

Karaktärsargument. Argument som talar om etik och moral.

Min egen goda eller motståndarens dåliga karaktär. Sakkunskap.

Trovärdighet. Det handlar också om din egen framtoning, trovärdighet och sakkunskap.

PATHOS

Känslargument. Här använder du dig av våra känslomässiga drivkrafter, som kärlek, trygghet, rädsla, vrede, hat, begär och glädje. Du anspelar på en känsla eller har ett starkt känslomässigt uttryck.

LOGOS

Förnuftsargument. Handlar om att något är billigt, ekonomiskt, effektivt, lättillgängligt, näringsrikt, funktionellt, snabbt, hållbart. Så kallade nyttofrågor. Här hittar du också fakta, statistik och logiska resonemang.

FAKTAPÅSTÅENDE

Ett påstående som styrks med fakta, till exempel "lägsta lönen i Teknik-avtalet IF Metall är xx kr"

VÄRDEOMDÖME

Ett påstående som bygger på tyckande och värdering till exempel "lägsta lönerna är för låga".

Efterarbete

Protokollet

- Be flera personer läsa protokollet
- Återspeglar protokollet förhandlingen?
- Kan något ord eller mening missuppfattas?
- Är formalia rätt (ex skadestånd och ogiltighet)?

Om protokollet är felaktigt

- Be motparten ändra, kom med förslag på text
- Skriv helst era åsikter under skilda paragrafer
- Gör protokollsanmärkning (skriv inte under protokollet)
- Diskutera med motparten hur ni kan förbättra framtida protokollsskrivning

Kommunikation med medlemmar

- Snabbt ut med budskapet
- Förmedla resultatet i positiv anda
- Tala inte i termerna vinnare och förlorare – utan vinn-vinn
- Berätta om alternativen
- Lyssna på synpunkter

Utvärdering

- Hur fungerade förberedelserna?
- Hur fungerade genomförandet av förhandling?
- Hur fungerade kommunikationen med medlemmarna?
- Vad kan göras bättre?



Teckna avtal

Arbetsrättens regler om att teckna kollektivavtal **skiljer sig åt när det gäller avtalslagens regler** om att teckna individuella avtal.

Kollektivavtal

I medbestämmandelagen (MBL) återfinns regler om kollektivavtal. Ett kollektivavtal ska vara skriftligt och under-tecknat av båda parter (23§ MBL). Med andra ord kan aldrig ett muntligt avtal få status av ett kollektivavtal.

Om ett kollektivavtal tecknas i ett protokoll måste det tydligt framgå att det rör sig om ett kollektivavtal. Vid till exempel

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

- Checklista
- Kollektivavtalets normerande verkan
- Ogiltigt kollektivavtal
- Uppsägning av kollektivavtal



CHECKLISTA

- Kan lokala parter teckna kollektivavtal i frågan?
- Vad händer om en part säger upp kollektivavtalet?
- Finns det goda exempel på andra kollektivavtal i frågan?

BRA ATT VETA:

Ett kollektivavtal ska vara skriftligt och undertecknat av båda parter (23§ MBL). Med andra ord kan aldrig ett muntligt avtal få status av ett kollektivavtal.

en förhandling enligt 11§ MBL som arbetsgivaren påkallat kan inte protokollet få statusen av ett kollektivavtal om det inte tydligt framgår i protokollet eller att det har tecknat ett separat dokument i frågan. Anledningen är att arbetsgivarens syfte med medbestämmandeförhandlingen i första hand inte är att teckna ett kollektivavtal utan att genomföra deras lagstadgade skyldighet att medbestämmandeförhandla med den lokala fackliga organisationen.

Ett kollektivavtal som centrala eller lokala parter tecknat binder även deras medlemmar i organisationerna (26§ MBL). Alltså är både medlemmarna i arbetsgivarorganisationerna och de fackliga organisationerna bundna av kollektivavtalet och har en skyldighet att tillämpa det.

När parterna tecknar ett kollektivavtal eller ändrar ett kollektivavtal är det viktigt att parterna tillsammans formulerar en partsavsikt eller kommentar för att minimera uppkomsten av tvister i framtiden. Personer på båda sidor kan bytas ut och då är det stor risk att kollektivavtalet tolkas i sin ordalydelse, alltså vad som krasst står textmässigt och kanske inte utifrån innebörden vid tecknandet.

Kollektivavtalets normerande verkan

Det finns inget som reglerar att kollektivavtalet ska gälla för oorganiserade. Det är Arbetsdomstolen som satt praxis att kollektivavtalet har en normerande verkan och arbetsgivaren måste tillämpa avtalet. De oorganiserade kan aldrig kräva villkor enligt kollektivavtalet eller driva frågan om de till exempel skulle få fel lön, men om arbetsgivaren inte tillämpar kollektivavtalet på en oorganiserad kan dock arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig gentemot den fackliga organisationen. Som medlem i IF Metall har du alltid rätt till villkoren i det gällande kollektivavtalet.

Ogiltigt kollektivavtal

Lokala parter kan inte teckna kollektivavtal som strider mot det centrala kollektivavtalet. Ett sådant avtal är ogiltigt (27§ MBL). Det är därför viktigt att lokala parter, innan de tecknar ett kollektivavtal, går igenom det centrala kollektivavtalet för att se om sakfrågan som de avser teckna avtal om är dispositiv eller om det centrala kollektivavtalet är normerande.

Uppsägning av kollektivavtal

En uppsägning av ett kollektivavtal ska enligt 30§ MBL ske skriftligt. När lokala parter ska teckna ett kollektivavtal är det viktigt att det framgår av avtalet vad som händer om en part säger upp avtalet. Det kan finnas ett värde i själva avtalet som på något sätt ska återgå till de anställda.

Uppsägning och avsked

I lagen om anställningsskydd finns det **tre sätt för arbetsgivaren att skilja en arbetstagare från dess anställning**. De tre grunderna är uppsägning på grund av **personliga skäl**, **uppsägning på grund av arbetsbrist** och **avsked**.

Uppsägning på grund av personliga skäl

Uppsägning pga. personliga skäl är kopplat till arbetstagaren personligen, till exempel misskötsel. Arbetsgivaren har bevisbördan i alla fall där de hävdar att det föreligger sakliga skäl för uppsägning.

Innan arbetsgivaren får verkställa en sådan uppsägning måste dock alla möjligheter till omplacering noggrant ha prövats. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet, om det inte finns särskilda skäl. Arbetstagaren behöver styrka att det finns särskilda skäl till ytterligare omplacering. Det kan till exempel vara att det förflutit en länge tid sedan den första omplaceringen vidtogs eller andra omständigheter som berör det enskilda fallet. För att kunna hjälpa medlemmen att styrka att det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering måste den lokala fackliga organisationen vara aktiv och ha god kännedom om medlemmens kvalifikationer, arbetsuppgifterna som finns på företaget och vad arbetsgivaren åberopar som sakliga skäl (LAS 7§).

Varsel

Arbetsgivaren måste underrätta arbetstagaren och varsla den lokala fackliga organisationen om den tilltänkta uppsägningen. Den lokala fackliga organisationen måste inom en vecka begära varselöverläggning (LAS 30§). Syftet med överläggningen är att försöka förmå arbetsgivaren att inte verkställa uppsägningen.

Uppsägning

Uppsägningen sker skriftligt och ska överlämnas till arbetstagaren personligen (finns undantag). Om arbetstagaren begär det så ska arbetsgivaren skriftligt uppge omständigheterna som åberopas gällande uppsägningen (LAS 8, 9 och 10§§).



På www.lo.se kan du läsa och ladda ner Anställningsskyddslagen.



PÅ NÄSTA UPPSLAG:

- Uppsägning på grund av personliga skäl
- Varsel, uppsägning, ogiltighetsförklaring
- Uppsägning på grund av arbetsbrist





Tänk på att:

Om det uppstår ett tvistemål vid uppsägning har den anställda ej rätt till lön under pågående tvist så anmäl dig till a-kassa snarast möjligt.

Ogiltighetsförklaring och förhandling

Arbetsgivaren har skyldigheten att genomföra en omplaceringsutredning innan uppsägning.

När arbetstagaren är uppsagd ska den lokala fackliga organisationen å arbetstagarens vägnar ogiltighetsförklara uppsägningen (inom 14 dagar), yrka skadestånd (inom 4 månader) och begära förhandling (inom 14 dagar och 4 månader) (LAS 34, 38, 40 och 41§§). Rekommendationen är att alltid inom 14 dagar ogiltighetsförklara, yrka skadestånd och begära förhandling.

I uppsägningsförhandlingen prövas de åberopade omständigheterna mot begreppet sakliga skäl. Arbetsgivaren har alltid bevisbördan för att styrka sakliga skälen för uppsägningen.

Uppsägningen får inte enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader (LAS 7§).

Trots att uppsägningen ogiltighetsförklarats består inte anställningen efter att uppsägningstiden löpt ut. Därmed har arbetsgivaren ingen skyldighet att fortsätta att betala lön efter uppsägningstiden (LAS 34§). Ogiltighetsförklaringen har betydelse om ärendet prövas i domstol. Finner domstolen att sakliga skäl för uppsägning inte finns återfår arbetstagaren sin anställning.

Vid oenighet

Om förhandlingen avslutas i oenighet ska den lokala fackliga organisationen genast kontakta avdelningen för hemställen om central förhandling. Var noggrann med att era ståndpunkter och yrkanden finns med i protokollet. Förhandlingsordningen i gällande kollektivavtal gäller. Enligt förbundets stadgar (§9 mom 1) kan endast förbundsstyrelsen bevilja eller neka rättshjälp och därför måste samtliga uppsägningar som avslutas i oenighet sändas centralt.

Uppsägning på grund av arbetsbrist

Uppsägning på grund av arbetsbrist är inte kopplat till arbetstagaren personligen utan hänför till andra grunder till exempel nedgång i produktionen eller strategiska beslut.

Steg 1

Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande informera den lokala fackliga organisationen om hur företagets verksamhet utvecklas, både produktionsmässigt och ekonomiskt (MBL 19§).

Viktigt att ej blanda ihop MBL 11 och 19 §§. MBL 19§ handlar enbart om att ta emot information och ställa frågor och MBL 11 § behöver inte föregås av en MBL 19§.

Arbetsgivaren måste självmant förhandla med den lokala fackliga organisationen innan han själv bestämt sig och fattat beslut i frågan (MBL 11§). MBL 15 § reglerar även vad arbetsgivaren ska redovisa i MBL 11§ förhandlingen.

Den lokala fackliga organisationen ska ta ställning till om arbetsbristens omfattning och kvalifikationskrav är skäliga i förhållande till det arbete som ska utföras efter förändringen. Försök att hitta andra lösningar. Om lokala parter inte kan enas kan den lokala fackliga organisationen hemställa om central förhandling. Förhandla inte om turordning i MBL 11 § förhandlingen, håll isär frågorna, MBL 11§ handlar om själva förändringen.

Enligt utvecklingsavtalet (UVA) har den fackliga organisationen på företag med minst 50 anställda rätt att anlita en arbetstagarkonsult även kallat löntagarkonsult inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi eller de anställdas sysselsättning. Arbetsgivaren ska bekosta arbetstagarkonsulten. Syftet är att den fackliga organisationen ska ges möjlighet att analysera faktaunderlag och ta ställning till vilka följder samt effekter förändringen får. Ajournera MBL 11§ förhandlingen under tiden arbetstagarkonsulten arbetar med rapporten. Arbetstagarkonsultens rapport blir sedan ett underlag i MBL 11§ förhandlingen.

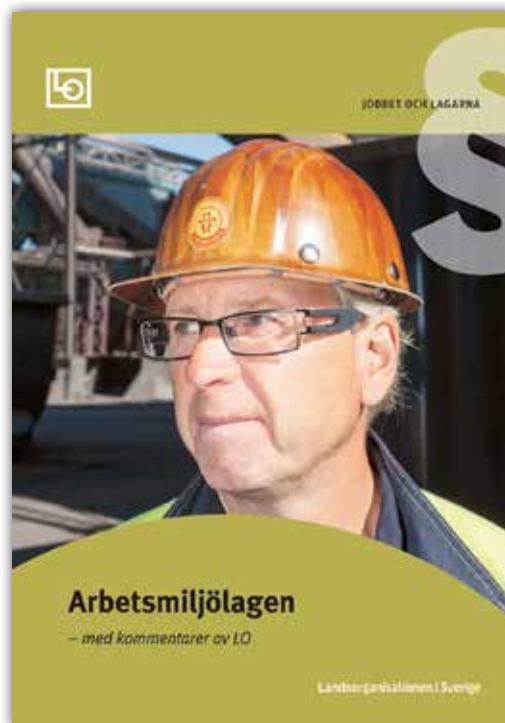
Innan arbetsgivaren genomför förändringar i verksamheten som påverkar de anställdas arbetsvillkor, ska han genomföra en risk och konsekvensanalys enligt AFS 2001:1. Resultatet ska ingå i beslutsunderlaget för den planerade förändringen och MBL 11 § förhandlingen.

Förhandling om förändrad organisation kan förhandlas i två steg, både lokalt och centralt. Kontrollera vilken preskriptionstid som gäller för ert kollektivavtal.

Steg 2

Arbetsgivaren ska genomföra en omplaceringsutredning i syfte att undvika uppsägningar (LAS 7§).

Därefter ska lokala parter fastställa turordningskretsen. Beroende på vilket kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen kan det finnas regler som avviker från LAS regler.



På www.lo.se
kan du läsa och ladda ner
Arbetsmiljölagen.



PÅ FÖLJANDE SIDOR:

fortsättning

- Avsked
- Exempel på förhandlingsframställan om uppsägning och avsked





Lokala parter måste sedan fastställa en turordning över vilka arbetstagare som eventuellt kommer att bli uppsagda på grund av arbetsbrist (LAS 22 §). För att inleda förhandlingar om turordning, krävs resultatet från MBL 11 § förhandlingens olika delar som underlag för att fastställa bemanning i den nya organisationen. Blanda inte in personliga skäl i arbetsbrist turordning. Den lokala fackliga organisationens uppgift är att förhandla utifrån den nya organisationens befattningar och kvalifikationskrav (ej individfokus).

Tänk på att:

Omställningsstödet har stärkts, både för de som täcks av kollektivavtal såväl som anställda som ej omfattas av kollektivavtal. Dessutom har ett nytt parallellt omställningsstudiestöd införts från 2023 för att främja kompetensutveckling under anställning med hjälp av studiestöd.

På företag med kollektivavtal kan lokala parter träffa en så kallad avtalsturlista. Det innebär att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om turordning som avviker från LAS huvudregel (LAS 22§). Innan en avtalsturlista träffas ska det ske en dialog med berörda medlemmar. En påskriven avtalsturlista kan i princip inte bestridas. Var noga med hur protokollet är utformat och att allt ni kommit överens om står med.

Om förhandling om turordning avslutas i oenighet på ett företag med kollektivavtal kan arbetsgivaren efter oenighet använda sig av undantagsregeln i Huvudavtalet och undanta ett visst antal arbetstagare som riskerar att bli uppsagda (finns två modeller). Syftet med regeln är inte att arbetsgivaren först ska göra undantag och sedan träffa en avtalsturlista med den lokala fackliga organisationen. Regeln rörande undantag ska endast tillämpas vid oenighet.

Förhandling om turordning och avtalsturlista förhandlas i två steg, både lokalt och centralt. Kontrollera vilken preskriptionstid som gäller för ert kollektivavtal.

Avsked

Avsked är kopplat till arbetstagaren personligen och kan tillgripas om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (LAS 18§). Kraven är högt ställda och för att arbetsgivaren ska kunna tillgripa avsked måste den anställda gjort ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande (prop. 1973:129 s. 149).

Varsel

Arbetsgivaren måste underrätta arbetstagaren och varsla den lokala fackliga organisationen om det tilltänkta avskedet. Den lokala fackliga organisationen måste inom en vecka begära varselöverläggning (LAS 30§). Syftet med överläggningen är att försöka förmå arbetsgivaren att inte verkställa avskedet.

Avsked

Avskedet ska därefter ske skriftligt och tillhanda arbetstagaren personligen (finns undantag) samt om arbetstagaren begär det så ska arbetsgivaren skriftligt uppge omständigheterna som åberopas som grund för avskedet (LAS 19 och 20 §§).

Ogiltighetsförklaring och förhandling

När arbetstagaren är avskedad ska den lokala fackliga organisationen på arbetstagarens vägnar ogiltighetsförklara avskedet (inom 14 dagar), yrka skadestånd (inom 4 månader) och begära förhandling (inom 14 dagar och 4 månader) (LAS 35, 38, 40 och 41§§). Rekommendationen är att alltid inom 14 dagar ogiltighetsförklara, yrka skadestånd och begära förhandling.

I förhandlingen efter avskedet provas det om de åberopade omständigheterna uppfyller grund för avsked. Arbetsgivaren har alltid bevisbördan för att styrka grunden till avskedet.

Avskedet får inte enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader (LAS 18§).

Vid oenighet

Om förhandlingen avslutas i oenighet ska klubben genast kontakta avdelningen för hemställan om central förhandling. Förhandlingsordningen i gällande kollektivavtal gäller. Var noggrann med att era ståndpunkter och yrkanden finns med i protokollet. Enligt förbundets stadgar (§9 mom 1) kan endast förbundsstyrelsen bevilja eller neka rättshjälp och därför måste samtliga uppsägningar som avslutas i oenighet sändas centralt.

BRA ATT VETA:

Avsked kan endast tillgripas om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (LAS 18§).

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

fortsättning

- Exempel på förhandlingsframställan om uppsägning och avsked



Läs mer:

På LOs hemsida kan du läsa mer om huvudavtalet mellan facket och arbetsgivarna. Där finns den senaste versionen som tecknades och började gälla från den 1:a oktober 2022. Du kan också läsa mer om den svenska modellen och om hur svensk arbetsmarknad är uppbyggd för att garantera schyssta arbetsvillkor.

**Förhandlingsframställan
Ogiltighetsförklaring uppsägning och skadestånd
FÖRETAGETS NAMN**

Arbetsgivaren har utan sakliga skäl sagt upp vår medlem FÖRNAMN EFTERNAMN (PERSONNUMMER). På vår medlems vägnar ogiltighetsförklarar vi uppsägningen och yrkar skadestånd för brott mot lagen om anställningsskydd. Vi begär även förhandling i frågan.

Förhandlingen genomförs den DAG, MÅNAD, ÅR i stora konferensrummet. Om inte föreslagna förhandlingsdag eller tid skulle passa kontakta undertecknad för att komma överens om annat datum eller tid.

ORT den DAG MÅNAD ÅR

FÖRNAMN EFTERNAMN
IF Metall klubben på xxx AB

Förhandlingsframställan
Ogiltighetsförklaring avsked och skadestånd
FÖRETAGETS NAMN

Arbetsgivaren har utan grund avskedat vår medlem FÖRNAMN EFTERNAMN (PERSONNUMMER). På vår medlems vägnar ogiltighetsförklarar vi avskedet och yrkar skadestånd för brott mot lagen om anställningsskydd. Vi begär även förhandling i frågan.

Förhandlingen genomförs den 28 januari 20xx i stora konferensrummet. Om inte föreslagna förhandlingsdag eller tid skulle passa kontakta undertecknad för att komma överens om annat datum eller tid.

ORT den DAG MÅNAD ÅR

FÖRNAMN EFTERNAMN
IF Metall klubben på xxx AB



Inhyrning och entreprenad

Det är viktigt att **den lokala fackliga organisationen har kontroll över bemanningsplanen** och vilka som utför arbete åt arbetsgivaren. Detta för att säkerställa villkoren på arbetsplatsen.

Medbestämmandelagen, 11§

Ett beslut som innebär att anlita ett bemanningsföretag eller entreprenad är en viktigare förändring. I förhandlingen ska arbetsgivaren redovisa grunden till varför de vill till exempel anlita ett bemanningsföretag istället för att använda eller anställa egen personal, se checklista.

Medbestämmandelagen, 38 och 39 §§

Efter att förhandlingen enligt 11§ MBL är slutförd påbörjas förhandling om vilket företag som ska anlitas vid inhyrning eller entreprenad. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som den lokala fackliga organisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Ställ alltid krav på att ett företag som arbetar med uthyrning av personal ska ha bemanningsavtalet, se checklista.

Arbetstagarbegreppet

I förhandlingen enligt 38§ MBL är det viktigt att granska om de personer som ska utföra arbetet för arbetsgivarens räkning klassas som arbetstagare eller uppdragstagare. I enlighet med 1§ MBL ska även personer som utför arbete åt arbetsgivaren på liknande sätt som övriga anställda klassas som arbetstagare. Därmed ska gällande kollektivavtal på arbetsplatsen omfatta även dessa personer (26§ MBL). Att personen kanske innehar en F-skattsedel innebär inte att personen är uppdragstagare i arbetsrättslig mening, utan F-skattsedel är endast ett skatterättsligt begrepp.

Bemanningsavtalet

I bemanningsbranschen är bemanningsavtalet vedertaget och täcker cirka 94 procent av branschen. I kollektivavtalet ingår bland annat begreppet genomsnittsförtjänst (GFL) som säkerställer att det inte ska ske lönedumpning på företaget. Rekommendation är att klubb och företag enas om ett underlag för beräkning av GFL. Därefter hanteras frågan av bemanningsföretaget och IF Metalls avdelning. Företaget och klubben är inte part i bemanningsavtalet.

Uthyrningslagen

Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.



Materialet når du via Facken inom industrin under Rapporter > Övrig material > Påverka och förhandla om inhyrning.

BRA ATT VETA:

I enlighet med 1§ MBL ska även personer som utför arbete åt arbetsgivaren på liknande sätt som övriga anställda klassas som arbetstagare.

PÅ NÄSTA UPPSLAG:

- Vektorätt
- Håll isär 11 och 38§§ MBL
- Checklista





Lagen innebär bland annat att bemanningsföretaget ska tillförsäkra en sådan arbetstagare minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. De som arbetar hos kundföretaget ska även få tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som kundföretagets egna anställda samt få information om lediga prov- och tillsvidareanställningar hos kundföretaget.

Skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning

I enlighet med Huvudavtalet ska kundföretaget erbjuda tillsvidareanställning till arbetstagare som varit uthyrda till kundföretaget i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast en månad från det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget har dock möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar tre månadslöner.

Vetorätt

Syftet med 38§ MBL är att den lokala fackliga organisationen ska granska vilka förutsättningar de anställda i det tilltänka företaget arbetar under. Den informationen ligger sedan till grund om den centrala fackliga organisationen ska utnyttja sin vetorätt i enlighet med 39§ MBL. Vetorätten kan användas om den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Använder den centrala fackliga organisationen sig av vetorätten, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Håll isär 11 och 38§§ MBL

Rekommendationen är att hålla isär förhandling enligt 11 och 38§ MBL. Detta för att inte börja i fel ände att diskutera till exempel vilket bemanningsföretag som ska anlitas innan frågan om det ens ska anlitas något bemanningsföretag är avklarad.

CHECKLISTA

11§ MBL

- Vilka arbetsuppgifter är berörda?
- Vad är det för form av anlitage?
- Går det att lösa på annat sätt ex anställda?
- Hur länge ska det pågå?
- I vilken omfattning inhyrningen ska ske?

38§ MBL

- Namn och organisationsnummer?
- Finns kollektivavtal?
- Anställningsförhållanden?
- Ekonomisk status?
- Utbildning i arbetsmiljöfrågor?
- Rör det sig om inhyrning, arbetstagare eller uppdragstagare?
- Vid inhyrning, kan parterna enas om att den lokala fackliga organisationen håller i facklig introduktion?

PÅ KOMMANDE SIDOR:

- Lönerevision
- Checklista för att systematiskt arbeta med lönerevision
- Semesterförläggning
- Rehabilitering och anpassning
- Integritet i arbetslivet
- Arbetstidsförhandling



Lönerevision

För att få en bra struktur på förhandlingsarbetet är det en fördel om den lokala fackliga organisationen arbetar efter **principen förberedelse, genomförande och efterarbete**. På sidan bredvid finns en checklista som kan användas vid genomförande av lönerevision.

STEG 1: FÖRBEREDELSE

- Gå igenom föregående protokoll
- Gå igenom löneavtal och löneprinciperna i gällande kollektivavtal
- Gå igenom avtal om lönesystem om sådant finns på arbetsplatsen
- Gå igenom förbundsmeddelande och om det finns löneanvisningar
- Se om förändringar av bedömningsfaktorer eller lönesystem behövs

Kommunikation med medlemmar

- Förklara hur tillämpningen av bedömningsfaktorer eller lönesystem fungerar
- Strategisk diskussion hur ni kan införliva hållbart arbete
- Vet alla på vilken grund lönen sätts och hur de kan påverka den?
- Ta reda på förväntningarna

STEG 2: GENOMFÖRANDE AV FÖRHANDLING

- Uppdatera medlemmarna löpande under förhandlingarna
- Enas om en tidsplan
- Löneöversyn (om det finns i ert kollektivavtal)
- Pottberäkning/löneutrymme
- Analys¹ (om det finns i ert kollektivavtal)
- Fördelning
- Kom överens hur resultatet ska förmedlas ut
- Kom överens om när anställda ska få information om på vilka grunder lönen sätts och hur de kan påverka den

STEG 3: EFTERARBETE

Protokoll

- Det ska återspegla förhandlingen
- Skriv ner det som ni är överens om
- Be någon annan i styrelsen läsa protokollet
- Bifoga fördelningen till protokollet

Kommunikation med medlemmar

- Var snabba ut med information till medlemmarna
- Stå upp för uppgörelsen
- Utmåla inte vinnare eller förlorare
- Kontrollera att anställda har fått information på vilka grunder lönen satts och hur de kan påverka den

UTVÄRDERING

- Hur fungerade förberedelserna?
- Hur fungerade genomförandet av förhandlingen?
- Hur fungerade kommunikationen med medlemmarna?
- Vad kan göras bättre?

¹ Framgår det av analysen att omotiverade löneskillnader finns ska dessa justeras i samband med fördelningen.



Om ett lokalt kollektivavtal träffas om semesterns förläggning kan inte någon av parterna ensidigt ändra överenskommelsen.

Semesterförläggning

Följande checklista rörande semesterlagen har tagits fram i syfte att fungera som **vägledning inför semesterförläggningen**. Kollektivavtalet på arbetsplatsen **kan innehålla avvikande regler från semesterlagen** (SemL).

Förläggning av semester är bindande

Träffas ett lokalt kollektivavtal om semesterförläggningen kan inte någon av parterna ensidigt ändra överenskommelsen. Om arbetstagaren begär semester och arbetsgivaren beviljar ledigheten kan inte arbetstagaren ensidigt ändra sig och i stället välja att arbeta, det måste i så fall arbetsgivaren godkänna. Arbetsgivaren kan inte heller ändra beslutad semester och tvinga arbetstagaren att arbeta i stället. Att förlägga semester är en rättshandling och parterna måste komma överens om den ska ändras.

Uttag av sparad semester

Sparad semester förläggs till det år som arbetstagaren önskar (20§ SemL). Tar arbetstagaren ut minst fem sparade semesterdagar kan de förläggas i en följd tillsammans med övrig semester (21§ SemL).

Sjukdom under semester

Om arbetstagaren blir sjuk under semestern och därmed är förhindrad att arbeta ska arbetstagaren utan dröjsmål meddela sin arbetsgivare detta. De semesterdagar som på grund av sjukdom inte används får tas ut senare under året (15§ SemL).

Oenighet om semesterförläggning

Eftersom förläggning av semester förhandlas utifrån 11§ MBL kan förhandling enligt 14§ MBL genomföras både lokalt och central innan arbetsgivaren kan fatta beslut i frågan.



På www.lo.se kan du läsa och ladda ner Semesterlagen.

CHECKLISTA VID FÖRLÄGGNING AV HUVUDEMESTER

1. Arbetsgivaren och klubben bör komma överens om rutiner rörande semesteransökan och förläggning.
 - a. Utformning av blankett för ansökan om semester.
 - b. Flödesschema rörande förhandlingarna och besked till anställda två månader innan.
2. Arbetstagarna ska inkomma med önskemål om semesterledighet och fyller i sammanlagd semesterledighet som de ansöker om.
3. Arbetsgivaren ska självant kalla till medbestämmandeförhandling (10§ SemL) med den lokala fackliga organisationen för att fastställa semesterledigheten för samtliga anställda.
 - a. Vid förhandlingstillfället ska varje arbetstagares individuella semesterförläggning redovisas. Förläggningen ska bifogas protokollet.
 - b. Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare med regelbunden arbetstid (12a§ SemL).
 - c. Parterna ska försöka nå enighet rörande semesterförläggningen.
 - d. Kan inte parterna enas förlägger arbetsgivaren semestern och arbetstagarna ska underrättas om förläggningen minst två månader före ledighetens början (11§ SemL).
 - e. Arbetsgivaren måste förlägga semestern på så sätt att arbetstagaren får minst fyra veckor sammanhängande ledighet under juni–augusti (12§ SemL).



Rehabilitering och anpassning

En medlem som skadat sig eller blivit sjuk är i en utsatt position och **det är viktigt att både den lokala fackliga organisationen och skyddsombudet stöttar medlemmen och bevakar att arbetsgivaren fullföljer sin rehabiliterings- och anpassningskyldighet.**

Den lokala fackliga organisationens roll

I ett rehabiliteringsfall är det flera lagar som samverkar. Därför gäller det att vara väl insatt och förberedd. Förhandlingsmässigt gäller det att företräda medlemmen utifrån t.ex. MBL, AML och LAS. Även Socialförsäkringsbalken har en stor betydelse i dessa fall. En facklig rehabiliteringsgrupp bestående av förhandlare, försäkringshandläggare och skyddsombud är en bra sammansättning för att säkerställa att ni täcker medlemmens behov.

Skyddsombudets roll

Som alltid när det gäller skyddsombudet så gör skyddsombudet mest nytta innan det händer. I det förebyggande arbetet gäller det att ställa krav på att det tagits fram rutiner för rehabiliteringsarbetet, säkerställts att de arbetstagare och chefer som skall arbeta med rehabilitering fått rätt utbildning och mandat för att utföra det samt i förväg sett över olika metoder för anpassningsåtgärder.

Som i många andra aspekter av arbetsmiljöarbetet är det systematiska arbetsmiljöarbetet en nyckel till framgång. Att årligen analysera, utvärdera och utveckla de rutiner och tidigare rehabiliteringsfall som genomförts på arbetsplatsen gör arbetet enklare till nästa gång.

Materialtips

- Arbetsmiljölagen (kapitel 2 och kapitel 3 samt kapitel 6)
- AFS 2020:5 Arbetsanpassning.
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Socialförsäkringsbalken (kring rehabiliteringsplan, rehabiliteringskedjan och sjukpenning)
- Medbestämmandelagen (rätten att förhandla 10§)
- Lagen om anställningsskydd (omplaceringskyldigheten 7§)



LO:s webbsida "Åter till arbetet" har tips på domar och nyttiga checklistor med mera som man du använda dig av.

Adressen till sidan är www.lo.se/start/ater_till_arbetet

CHECKLISTA REHABILITERING OCH ANPASSNING

Förebyggande:

- Ställ krav på att arbetsgivaren upprättar rutiner och inventerar möjliga anpassningsåtgärder.
- Har vi i riskbedömningarna tagit höjd för individens olika förutsättningar och anpassat efter det?
- Är arbetsinnehållet variationsrikt nog för att inte utsätta någon för en tröttande arbetsbelastning?
- Är arbetstidens förläggning en faktor?
- Finns det utrymme för återhämtning och pauser?
- Möter de anställdas utbildningar kraven i befattningen?

Under en sjukskrivning:

- Kontakta alltid medlemmar som skadat sig på jobbet eller varit sjukskrivna mer än 14 dagar.
- Ställ krav på anpassningar, rehabiliteringsplan och om det är aktuellt med en omplacering.
- Dokumentera och delta i möten i frågan. Vid behov begär förhandling.

Efter en sjukskrivning:

- Analysera respektive fall, vad gick bra? Vad kan göras bättre? Och vad kan användas i ett liknande fall?

Integriteten i arbetslivet

Den lokala fackliga organisationen har **en viktig roll att fylla när det gäller våra medlemmars personliga integritet** i arbetslivet. IF Metall har tagit fram principiella ståndpunkter i skriften "Om integriteten i arbetslivet". Det är IF Metalls hållning både på lokal- och centralnivå.

Alla människor har rätt till ett privatliv, vilket uttrycks i artikel åtta i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Vi som facklig organisation kan aldrig acceptera att våra medlemmars rättigheter kränks.

Den lokala fackliga organisation måste hålla emot och kritiskt granska när arbetsgivaren föreslår integritetskränkande åtgärder så som bakgrundskontroll, utdrag ur belastningsregister, skanning av sociala medier och omotiverade drogtester osv.

Samtycke eller intresseavvägning

Om en arbetsgivare önskar behandla personuppgifter måste denne följa dataskyddsförordningen (GDPR). Arbetsgivaren måste stödja sig på någon av de rättsliga grunderna. Utan rättslig grund får personuppgifter inte hanteras.

För att arbetsgivaren ska kunna använda samtycke vid behandling av personuppgifter måste maktförhållandet vara jämlikt. Det ska vara frivilligt att lämna sitt samtycke vid tilltänkt behandling av personuppgifter. Med frivilligt menas att den registrerade har ett genuint fritt val och kontroll över sina personuppgifter. Maktförhållandet är ofta ojämlikt i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om det råder ett ojämlikt maktförhållande kan arbetsgivaren inte stödja sig på samtycke utan bör använda sig av intresseavvägning som rättslig grund.

För att arbetsgivaren ska få behandla personuppgifter efter en intresseavvägning krävs det att personuppgiftsbehandlingen är nödvändig för ett ändamål som rör ett

berättigat intresse och att den registrerades intresse av skydd för sina personuppgifter inte väger tyngre. Ändamålet och det berättigade syftet med hanteringen måste vara klart och tydligt definierat samt den registrerade ska veta på vilket sätt som dennes personuppgifter hanteras. När den registrerades intressen väger tyngre än arbetsgivarens berättigade intresse, kan inte arbetsgivaren använda intresseavvägning som rättslig grund och därmed få arbetsgivaren inte behandla personuppgifterna.

Medbestämmandeförhandling

Det är en viktigare förändring om arbetsgivaren vill börja behandla till exempel anställda eller arbetssökandes personuppgifter. Arbetsgivaren måste självant förhandla enligt MBL 11§ med den lokala fackliga organisationen innan denne fattar beslut om den tilltänkta åtgärden. Den lokala fackliga organisationen måste förbereda sig väl inför den lokala förhandlingen och aktivt ställa frågor under den förhandlingen. Riskbedömning som arbetsgivaren tillsammans med skyddsombud ska genomföra blir ett underlag i förhandlingen. Vid oenighet, observera den korta preskriptionstiden för MBL 11§. Kontakta direkt IF Metalls avdelning om förhandlingen avslutas i oenighet.

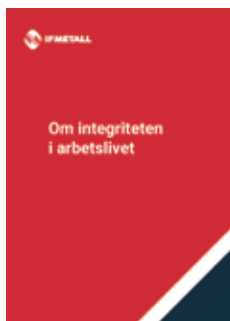
Twisteförhandling

Om arbetsgivaren inte förhandlat innan beslut om behandling av personuppgifter eller andra åtgärder som påverkar anställda ska twisteförhandling för brott mot MBL 11 § påkallas. Om inte skyddsombud fått delta i riskbedömningen inför ändringen ska även framställan innehålla hindrande av skyddsombud (6 kap. 10-12§§ arbetsmiljölagen). För att kunna driva brott mot den personliga integriteten bör det finnas en medlem som arbetsgivaren utfört kränkande åtgärd mot. Yrkande i framställan anpassas utifrån vad arbetsgivaren brutit mot gentemot den enskilde medlemmens personliga integritet. Kontakta direkt IF Metalls avdelning om förhandlingen avslutas i oenighet.

EXEMPEL PÅ FRÅGESTÄLLNINGAR

Nedan finns frågeställningar som kan användas inför och under förhandlingen. Frågorna Kan anpassas utifrån om det är en medbestämmandeförhandling eller rättstvist.

- Har den lokala fackliga organisationen gått igenom skriften "Om integriteten i arbetslivet"?
- Har ni diskuterat frågan inför förhandlingen med IF Metalls avdelning?
- Varför föreslår arbetsgivaren åtgärden?
- Vilken rättslig grund enligt GDPR avser arbetsgivaren använda sig av?
- Finns det någon lag, förordning, praxis eller dom mm som hindrar arbetsgivaren att vidta den tilltänkta åtgärden?
- Vad är ändamålet och berättigade intresset för åtgärden och hur sker hanteringen?
- Vilka andra mindre integritetskränkande åtgärder har arbetsgivaren vidtagit?
- Vad anser arbetsgivaren om att de med sin tilltänkta åtgärd kommer kränka arbetssökande och/eller anställda?
- Har riskbedömning genomförts tillsammans med skyddsombud?
- Vill medlemmen som kränkts att den lokala fackliga organisationen driver frågan?
- Vad har arbetsgivaren brutit mot gentemot den lokala fackliga organisationen och medlemmen?
- Vid oenighet, vad ska den lokala fackliga organisationen tillföra protokollet?
- Vad är preskriptionstiden för begäran om central förhandling? Är det en medbestämmandeförhandling eller rättstvist?
- Ska det göras en anmälan till Integritetsskyddsmyndigheten, IMY?



Skriften "Om integriteten i arbetslivet" finns att hämta på www.ifmetall.se.

Arbetstidsförhandling

För att kunna **anpassa arbetstiden både utifrån produktionen och anställda** är kollektivavtalen dispositiva när det gäller förläggning av arbetstiden.

Arbetstidsmått

Den tillgängliga arbetstiden beräknas antingen genom en genomsnittlig arbetstid per helgfri vecka eller en årsarbetstid som ska förläggas ut under året. Arbetstidsmättet är även olika beroende på om det är dagtids- eller skiftarbete.

Arbetstidsförläggning

Huvudregeln i kollektivavtalen är att träffa en lokal överenskommelse om förläggningen av arbetstiden. Tänk på att en lokal överenskommelse om arbetstiden ersätter kollektivavtalets bestämmelse om arbetstid. Därför måste parterna enas om vad som gäller vid till exempel om schemalagd arbetstidsförkortning hamnar på samma dag som en helgdag. Kollektivavtalen har även stupstock med vilka arbetstider som gäller om inte lokala parter kommer överens. Tänk på att förändring av arbetstiden påverkar arbetsmiljön och riskbedömning kan behövas göras.

Paus, rast och måltidsuppehåll

Paus ingår i arbetstiden och är ett kortare uppehåll. Rast är obetald och under den kan arbetstagaren lämna arbetsplatsen. Måltidsuppehåll kan ersätta rast och då äter/fikar arbetstagaren under betald arbetstid.

Skiftarbete

Skiftgång utgår ifrån att arbetet går i skift. Det är inte nödvändigt att arbetstagarna ska växla exempelvis mellan förmiddags- eller eftermiddagsskift, för att det ska vara skiftgång. Intermittent skift avser skiftarbete som pågår måndag–fredag, med avbrott för lördag–söndag. Vid kontinuerligt skiftarbete pågår arbetet även lördag och söndag och vid kontinuerligt skiftarbete med storhelgsdrift pågår arbetet även under så kallade storhelger.

Dygns- och veckovila

Reglerar minsta vila per dygn och helg. Är oftast dispositiv efter lokal överenskommelse. Viktigt att beakta vid skiftarbete.

Arbetstidsförkortning

Har olika konstruktion i kollektivavtalen. Vanligast är arbetstidsförkortning i minuter per vecka eller dagar per år. Arbetstidsförkortningen kan oftast efter lokal överenskommelse förkorta arbetstiden i schemat eller förläggas som hela ledighetsdagar. Vanligt är också att tiden läggs i tidbank och då förfogar arbetstagaren själv över dem.

FRÅGOR INFÖR OCH UNDER EN ARBETSTIDSFÖRHANDLING

- Vilket arbetstidsmått gäller enligt kollektivavtalet?
- Finns det några tidigare arbetstidsavtal på företaget?
- Vad är arbetstidsförkortningen för den aktuella arbetstiden?
- Ska parterna schemalägga delar eller hela arbetstidsförkortningen?
- Vilken stupstock gäller om parterna inte kommer överens?
- Är det skiftarbete?
- Om det finns lediga dagar i schemat, vad händer om de sammanfaller med en helgdag?
- Har ni reglerat helgdagar i den lokala överenskommelsen eller hänvisar ni till kollektivavtalet i den lokala överenskommelsen?
- Om överenskommelsen sträcker sig över längre tid, hur reglerar ni beräkningar och heldagar kommande år?
- Har ni involverat skyddsombud i den tilltänkta arbetstidsförändringen?



IFMETALL

Borås



www.facebook.com/ifmetallboras34

IF Metall Borås

Norrby Tvärgata 3, 504 37 Borås

033-48 28 00 (vxl)

postbox.avd34@ifmetall.se

www.ifmetall.se