

Personalkontoret  
Ove Persson  
0495-24 13 25  
ove.persson@hultsfred.se

**Medbestämmandelagen (1976:580)**

2012-01-09

## **Förhandlingsrätten**

Medbestämmandelagen gör i princip en tredelning av förhandlingsrätten:

- A.** Allmän förhandlingsrätt för båda parter
- B.** Primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren i vissa frågor
- C.** Rätt för facklig organisation att påkalla förhandling i alla frågor där arbetsgivaren avser att fatta beslut.

### **A. Den allmänna förhandlingsrätten § 10 MBL**

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och facklig medlem, som är eller varit anställd hos arbetsgivaren. Denna har också samma rätt gentemot fackliga organisationer. Det bör understrykas att förhandlingsrätten tillkommer den fackliga organisationen, inte enskild medlem.

Förhandlingen kan gälla både rättstvist och intressetvist.

Rätten för en part att begära förhandling innebär också skyldighet för motparten att ställa upp till förhandling inom 2 veckor om inte annat överenskoms. Part som vägrar eller underlåter att ställa upp kan dömas till kännbara skadestånd. Någon skyldighet att verkligen nå fram till en uppgörelse finns däremot inte.

### **B. Primär förhandlingsskyldighet § 11 MBL**

Innebär att arbetsgivaren, dels före beslut om viktiga förändringar av verksamheten, dels före beslut om viktiga förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för enskild anställd, eller mindre grupp av anställda, ska ta initiativ till förhandling. Först efter förhandling där berörda parter är överens kan arbetsgivaren besluta.

När arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation inte är överens måste arbetsgivaren avvakta med beslut 10 dagar efter att förhandlingarna slutförts därefter besluta om inte arbetstagarorganisationen begärt central förhandling.

Arbetsgivaren behöver inte vänta med beslut eller verkställighet om det föreligger synnerliga skäl mot uppskov. Som synnerliga skäl kan åberopas situationer när det är risk för säkerheten på arbetsplatsen eller om viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförbara intressen skulle störas. Däremot måste i sådana här fall förhandlingsskyldigheten iakttas i efterhand.

2012-01-09

### **C. Förhandling på begäran**

I alla frågor där arbetsgivaren ska fatta eller verkställa beslut men inte har primär förhandlingsskyldighet har i stället de fackliga organisationerna rätt att begära förhandling om beslutet rör medlem i organisationen.

Förhandlingsframställningen ska avse särskilt fall och får alltså inte vara allmänt avfattad. När framställning gjorts måste arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan till förhandling avslutats. Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren dock fatta beslut direkt.

### **Förhandlingsskyldighet i entreprenadfrågor**

Medbestämmandelagen innehåller i § 38 regler om primär förhandlingsskyldighet eller skyldighet att på begäran förhandla före beslut i frågor om antagande av entreprenad. Förhandlingsskyldigheten gäller mot berörd facklig organisation.

Förhandlingsskyldigheten enligt 38 § är utformad i huvudsak på samma sätt som förhandlingsreglerna i 11 och 12 §§ om primär förhandlingsskyldighet och förhandlingsrätt efter arbetstagarparts initiativ.

Från regeln om primär förhandlingsskyldighet är undantagna:

- arbete som är av kortvarig och tillfällig natur,
- arbete som kräver särskild sakkunskap,
- arbete som i allt väsentligt motsvarar åtgärd som tidigare har godtagits av arbetstagarorganisation

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling, ska arbetsgivaren avvakta med verkställighet av beslut i 10 dagar. På begäran ska arbetsgivaren förhandla även med central arbetstagarorganisation samt avvakta med att verkställa beslutet tills central förhandling slutförts.

2012-01-09

## Protokollsmall – MBL-förhandling

Protokoll och utskriftsdatum

Plats: .....

Förhandlingsparter:

För Hultsfreds kommun .....

För facklig organisation .....

Justeringsmän: .....

§ 1 Redogör för anledningen till förhandlingen. Ärende, samt koppling till MBL.

§ 2 Kortfattad redogörelse för arbetsgivarens förslag.

§ 3 Ev. synpunkter, förslag till kompletteringar, ändringar etc. från den/de fackliga organisationerna.

Ev. ändringar som arbetsgivaren gör i förslaget med anledning av första stycket.

Konstaterande om överensstämmelse föreligger eller inte.

§ 4 Förhandlingen förklaras avslutade samt datum för detta.

Justeras