



Datum  
2018-12-04

Dokument nr  
18.84

Vår referens  
Moa Andersson

Ersätter nr

Till  
Klubbar och arbetsplatsombud inom avtals-  
område Teknikarbetsgivarna

Regionkontoren  
Facklig Rådgivning  
Enheten för Avtal och Politik

## **Unionens kommentar till avtal om förhandlingsordning med Teknikarbetsgivarna**

Under december 2018 distribueras partsgemensamma kommentarer till Avtalet om allmänna anställningsvillkor och Arbetstidsavtalet mellan Unionen, Sveriges ingenjörer och Teknikarbetsgivarna . Avtalet om förhandlingsordningen är dock inte partsgemensamt kommenterat. Därför kommer Unionens egna kommentarer till förhandlingsordningen att finnas i detta A-cirkulär och på våra [avtalssidor](#) för Teknikarbetsgivarområdet. I framtiden kan förhandlingsordningen och eventuellt andra avtal komma att få framarbetade partsgemensamma kommentarstexter. I sådant fall utgår detta A-cirkulär.

Vid frågor rörande förhandlingsstöd, avtalstolkning med mera hänvisar vi i första hand till facklig rådgivning och/eller ert lokala regionkontor.

Nedan följer avtalstexten i gråmarkerade stycken, och därunder Unionens kommentarer.

## Förhandlingsordning mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen

### § 1 Samförstånd till undvikande av tvist<sup>1</sup>

Parternas utgångspunkt är att arbetsgivare och tjänstemän i konstruktiva diskussioner som präglas av ömsesidig förståelse, ordnar sina gemensamma angelägenheter och på det sättet försöker undvika tvister. I de fall tvist uppstår är parterna överens om följande förhandlingsordning.

Syftet med förhandlingsordningen är att parterna, först de lokala och sedan de centrala, i samma anda ska lösa tvisterna inom ramen för förhandlingsordningen. På det sättet kan vi även framledes upprätthålla en god tradition av att så långt möjligt undvika tvistelösning i domstol och därmed bidra med en effektiv och smidig tvistehantering till fördel för såväl anställda som företag.

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda hos medlemmar i Teknikarbetsgivarna<sup>2</sup>.

Förhandlingsordningen omfattar alla tjänstemän, med de undantag som stadgas i anmärkningen. Det innebär alltså att förhandlingsordningen även gäller anställda verkställande direktörer.

### § 2 Fredsplikt

Parterna är ense om att fredsplikt råder rörande anställningsvillkor och förhållandena i övrigt mellan parterna under giltighetstiden av avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

#### Anmärkning

*Parterna är överens om att denna bestämmelse inte påverkar rätten att vidta sympatiåtgärder enligt 41§ medbestämmandelagen.*

Fredsplikt föreligger då kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor gäller mellan Unionen och Teknikarbetsgivarna. Det finns därmed inga oregrerade intressefrågor där stridsåtgärder kan vidtas under giltighetstiden. Detta gäller dock inte t.ex. vid avtalstecknandet centralt reglerade separata avtal om pensioner, försäkringar och omställning m.m. om dessa skulle sägas upp och frågor bli oregrerade

<sup>1</sup> Om en förhandling mellan ett medlemsföretag och arbetarparten vid företaget gäller en eller flera tjänstemäns sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller förhålla sig till arbetarna, har Unionen respektive Sveriges Ingenjörer rätt att begära närvaro vid förhandlingen i syfte att ta del av uppgifter som kan vara av betydelse för att ta tillvara den enskilda medlemmens intressen. Detta överensstämmer med vad som gällt enligt tidigare förhandlingsordning och innebär inte att tjänstemannapartnen kan ha anspråk på att det inte i förhandlingen sker enskilda överläggningar mellan medlemsföretaget och arbetarparten.

<sup>2</sup> Parterna är överens om att utanförstående fackliga organisationer inte kan åberopa förhandlingsordningen mot medlemmar i Teknikarbetsgivarna. För Ledarna gäller den förhandlingsordning som anges i Samarbetsavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Ledarna

## § 3 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.

### Anmärkning

*Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.*

Enskild tjänsteman som utan stöd av Unionen vill driva talan angående ett avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen eller enligt lag utan att det i tvisten också finns frågor som rör kollektivavtal, har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen, dock gäller att förhandlingsordningen måste fullföljas om förhandlingar i tvisten har inletts.

### Anmärkning

*I kollektivavtal finns regler som hindrar talan enligt t.ex. skadeståndslagen. Nu angiven reglering berör inte sådana regler.*

Tjänstemän som enligt vad som nu sagts väljer att väcka talan utan förhandlingar enligt förhandlingsordningen, ska beträffande talefrister iaktta följande. Gäller talan anspråk enligt lag som innehåller regler om specialpreskription tillämpas reglerna i lagen. I övriga fall ska talan väckas inom fyra (4) månader efter det att tjänstemannen fått kännedom om den eller de sakomständigheter vartill yrkandet hänför sig och senast två (2) år efter det att sakomständigheten har inträffat. Iakttas inte fristen för väckande av talan som anges i detta stycke har tjänstemannen förlorat sin talan.

Förhandlingsordningen måste följas i alla tvister rörande anställningsvillkor eller förhållandena i övrigt mellan parterna. Paragrafens första anmärkning förtydligar detta. Förhandlingsordningen gäller såväl rätts- som intressetvister. Märk även att § 7 (Begäran om central förhandling) även behandlar medbestämmandeförhandlingar.

Det vida förhandlingskravet innebär att arbetsgivaren i princip måste förhandla om alla anspråk som riktas mot enskild tjänsteman, vilket innebär ett hinder för arbetsgivaren att, utan föregående förhandling, väcka talan i tingsrätt. Arbetsgivaren är t.ex. skyldig att förhandla om krav som grundar sig på lagen om företagshemligheter.

Enskild tjänsteman kan, under vissa förutsättningar, välja att avstå från förhandlingskravet. Detta gäller i rättstvister rörande enskilt avtal eller lag, förutsatt att det inte finns frågor som rör kollektivavtal i tvisten. En ytterligare förutsättning är att lokal förhandling ännu inte påkallats i tvisten. Har lokal förhandling påkallats kan enskild tjänsteman först efter såväl lokal som central förhandling väcka talan i tingsrätt. Exempel på tvister där enskild tjänsteman har möjlighet att avstå från förhandlingar enligt förhandlingsordningen är brott mot enskilt bonusavtal, anställningsskyddslagen eller diskrimineringslagen.

Avseende frister för väckande av talan gäller följande. Hänvisningen till specialpreskription innebär att preskriptionslagens tioårsfrist inte gäller. Det som avses är de lagar, t.ex. LAS, där tider för väckande av talan framgår. I övriga fall gäller samma frist som för påkallande av lokal förhandling.

## § 4 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 parterna på arbetsplatsen.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

## § 5 Betalningstvister och tvister om arbetsskyldighet

Vad som i §§ 6 - 8 och 11 - 12 sägs i fråga om frister och väckande av talan gäller inte i tvister som avses i 34 och 35 §§ MBL. I sådana tvister gäller vad som anges i 37 § MBL.

### Anmärkning

*I tvist om arbetstagares uppfinningar ersätter gällande förhandlingsordning bestämmelserna 35 § MBL, som således inte kan tillämpas i sådana tvister.*

I tvister som avses i 34 § MBL (arbetsskyldighet) och i 35 § MBL (lön eller annan ersättning) gäller lagens frister i 37 §. Detta innebär att central förhandling ska påkallas inom tio dagar och talan ska väckas inom samma tid när arbetsgivaren hävdar synnerliga skäl mot att arbetet uppskjutes eller när ett krav är framställt på sådant sätt att s.k. § 35-verkan uppstår. Anmärkningen innebär att § 35-verkan inte kan uppstå avseende krav rörande arbetstagares uppfinningar.

## § 6 Begäran om lokal förhandling

Uppkommer en rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska den part som vill driva frågan begära lokal förhandling.

Begäran ska nå motparten senast två (2) veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har tjänstemannen 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 (1) 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 tvist än som avses i första stycket ska en lokal förhandling begäras så snart det kan ske. Begäran ska senast nå motparten fyra (4) månader efter det att den part som begär förhandling ska anses ha 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 i sådana tvister om förhandling begärs mer än två (2) år efter det att den eller de sakomständigheter inträffat som ligger till grund för tvisten eller i tvist om otillåten visstidsanställning mer än en månad efter det att tiden för anställningen löpt ut.

### **Anmärkning**

*För ostridig till betalning förfallen lön eller annan ersättning gäller preskription enligt lag. I fråga om möjligheten att vidta s.k. individerblockad gäller 41 § andra stycket MBL.*

I anställningsskyddstvister med yrkande om ogiltigförklaring gäller samma regler som enligt LAS. I övriga fall ska förhandling påkallas inom fyra månader från kännedom, dock senast inom två år. Detta innebär således inte någon ändring från tidigare förhandlingsordning.

## § 7 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.

I tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska<sup>3</sup> begäran om central förhandling nå motparten senast två (2) veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

Efter lokal förhandling enligt 11 § eller 12 § MBL ska begäran nå motparten senast en (1) vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Det gäller också i fråga om tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL samt vid s.k. entreprenadförhandlingar enligt 38 § MBL.

I en annan tvist än som avses i tredje stycket ska begäran om central förhandling göras skyndsamt. Begäran ska nå motparten senast två (2) månader från den dag den lokala förhandlingen avslutades.

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

Från och med en 1 september 2017 ändrades tidsfristen för påkallande av central förhandling avseenden ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avsked till två veckor. Samma tidsfrist gäller även för tvister avseende att anställningen ska gälla tillsvidare.

I vissa uppräknade förhandlingar enligt MBL gäller att central förhandling ska påkallas inom en vecka (se även Utvecklingsavtalet som också reglerar dessa förhandlingar).

## § 8 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 (3) veckor från den dag begäran gjordes. Parterna kan i enskilda fall komma överens om längre tid.

## § 9 Förhandlingsprotokoll

Om så begärs det ska ett protokoll föras över förhandlingen. Protokollet ska upprättas skyndsamt och justeras av parterna.

Protokoll ska upprättas skyndsamt. Med skyndsamt avses att det ska ske senast inom tillämplig fatalietid. Detta innebär t.ex. att ett protokoll avseende lokal förhandling i en ogiltighetstvist bör vara upprättat inom två veckor. Ett motsvarande protokoll avseende en central förhandling ska vara upprättat inom två veckor.

## § 10 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om det eller ena parten gett motparten tydligt besked om att han anser förhandlingen avslutad.

Om protokoll förts ska en anteckning om när förhandlingen avslutades göras i förhandlingsprotokollet.

## § 11 Rättsverkan av pågående förhandlingar och av förlust av förhandlingsrätt

Före det att förhandlingar mellan parterna enligt denna förhandlingsordning har avslutats får parterna inte vidta rättsliga eller andra åtgärder i anledning av tvisten. Det gäller inte om part genom förhandlingsvägran förhindrat förhandlingar enligt förhandlingsordningen.

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

## § 12 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 eller förklaring att en visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare, 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. Gäller tvisten tystnadsplikt enligt 21 § MBL ska talan väckas inom tio (10) dagar från den dag då den centrala förhandlingen avslutades.

Väcks inte talan inom de tider som anges i första stycket har parten förlorat sin talan.

Frist för väckande av talan är fyra månader efter avslutad central förhandling, förutom i ogiltighetstvister och tillsvidareförklaringsstvister enligt LAS samt tvister om tystnadsplikt enligt 21 § MBL.

## § 13 Övrigt

Vid fredspliktsbrott och i fråga om interimistiska förordnanden, kan talan föras utan föregående förhandlingar.

## § 14 Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex (6) månader.

Om det mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen gäller kollektivavtal om löner eller allmänna anställningsvillkor vid den tidpunkt, då förhandlingsordningen med iakttagande av uppsägningstiden skulle löpa ut, förlängs förhandlingsordningen att upphöra samtidigt med nämnda avtals upphörande.

Även om en part säger upp förhandlingsordningen och uppsägningstiden löper ut fortsätter den att gälla så länge kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor och löner gäller.

Enheten för Avtal och Politik



Niklas Hjert