

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Förhandlingsordning för rättstvister

Parter: Fremia
PTK

Närvarande:

För Fremia: Jesper Neuhaus, Sven Rosqvist

För PTK: Nicola Lewis, Sara Kullgren

Ovanstående parter benämns nedan gemensamt för "Parterna"

Anmärkning

Med Parterna i denna Förhandlingsordning menas huvudorganisationerna Fremia och PTK. Det upplyses dock att Fremia utgör i detta avtal både förbundspart och huvudorganisation, vilket innebär att om enskilt PTK-förbund säger upp denna förhandlingsordning gentemot Fremia så sker uppsägningen enbart på förbunds nivå. Förhandlingsordningen mellan huvudorganisationerna Fremia-PTK kvarstår således till dess att någon av dessa huvudorganisationer säger upp avtalet.

§ 1 Parterna konstaterar att ett nytt Huvudavtal träffats mellan parterna per den 1 november 2022. Det tidigare Huvudavtalet träffat 1997 mellan PTK-Fremia (KFO) har sagts upp med upphörande den 22 mars 2023. Parterna konstaterar vidare att den nu mellan parterna träffade förhandlingsordning för rättstvister ersätter den tidigare från och med den 1 mars 2023. Därmed upphör det tidigare Huvudavtalet mellan PTK- Fremia (KFO) från 1997 att gälla i sin helhet från och med 1 mars 2023.

Stockholm den 21 februari 2023

Vid protokollet



Nicola Lewis

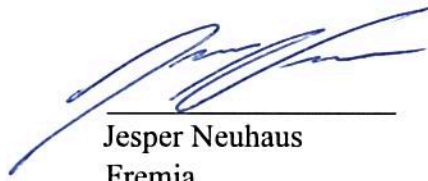


Justeras:

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'MW' followed by a large, sweeping flourish.

Martin Wästfelt
PTK

Justeras:

A handwritten signature in blue ink, featuring a series of connected, flowing strokes that form a cursive name.

Jesper Neuhaus
Fremia

Förhandlingsordning för rättstvister

Tillämpningsområde

§ 1

Denna förhandlingsordning är gällande vid handläggningen av rättstvister inom området Fremia-PTK

Förhandlingsordningen gäller för Fremia och PTK förbund på avtalsområden där parterna är eller brukar vara bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor.

Anmärkning:

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

Arbetsgivare och arbetsgivarorganisation som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

§ 2

Om det finns en annan förhandlingsordning mellan Fremia och enskilt PTK-förbund som innehåller avvikelser från denna förhandlingsordning så gäller den.

§ 3

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Förhandlingsrätt

§ 4

Arbetsgivarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare, alternativt Fremia, i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem hos organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren, alternativt Fremia, har motsvarande rätt att förhandla med arbetsgivarorganisation.

§ 5

Om förhandling påkallas av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som föreskrives i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet då det mot förhandlingen funnits hinder som inte berott på parten själv.

Förhandlingspreskription

§ 6

Part, som har förhandlingsrätt enligt § 4 och som i rättstvist vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse, ska påkalla förhandling härom inom fyra månader från det att part fått kännedom om den omständighet varpå kravet grundas. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som ska iakttas mellan lokal och central förhandling.

Påkallar part inte förhandling inom föreskriven tid förlorar denne rätten till förhandling.

Förhandlingsförfarandet

§ 7

Part som vill förhandla ska göra framställning härom till motparten och ange den fråga förhandlingen ska röra.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingsskyldig part ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträdet och lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga förhandlingen avser.

§ 8

Förhandling ska bedrivas skyndsamt. Protokoll ska föras och justeras av båda parter.

Detta behöver dock inte ske om parterna är ense härom.

§ 9

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör framgå i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Lokal förhandling

§ 10

Förhandling ska genomföras mellan arbetsgivare och berörd lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Central förhandling

§ 12

Kan överenskommelse ej träffas vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till central förhandling mellan Fremia och berörd arbetstagarorganisation.

§ 13

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1) inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att tidsbegränsad anställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och

2) inom två månader i övriga rättstvister

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

§ 14

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag den påkallas, om parterna inte enas om annat.

Avgörande av rättstvist

§ 15

Tvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist) och som varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, kan av part hänskjutas till rättsligt avgörande.

§ 16

I rättstvist rörande skadestånd eller annan fullgörelse ska talan väckas inom fyra månader från det att den centrala förhandlingen anses avslutad.

I tvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande gäller de tidsfrister som föreskrivs enligt lagen om anställningsskydd.

I tvist om tillsvidareförklaring om otillåten tidsbegränsad anställning gäller de tidsfrister som föreskrivs enligt lagen om anställningsskydd.

Har hinder funnits mot förhandling och har detta hinder ej berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Försitter part talefristen förlorar part rätten att föra talan i tvisten.

Tvist rörande denna förhandlingsordning

§ 17

Tvist rörande denna förhandlingsordning ska föras som central förhandling mellan Fremia och PTK.

Anmärkning:

Med tvist rörande denna förhandlingsordning avses endast tvist kring reglering i paragraf som ingår i denna förhandlingsordning.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.