



JOBDET OCH LAGARNA



Medbestämmandelagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-2993-8

LO 15.01 1 000

Innehåll

Förord	5
Medbestämmandelagen	6
Schematisk bild över lagens uppbyggnad	7
Inledande bestämmelser	8
Föreningsrätt	10
Förhandlingsrätt	12
Rätt till information	17
Kollektivavtal	20
Medbestämmanderätt genom kollektivavtal	24
Bestämmanderätt om tvist om tolkning av avtal	26
Facklig vetorätt i vissa fall	29
Fredsplikt	32
Varsel	35
Medling	37
Skadestånd och andra påföljder	41
Varselavgift	44
Tvisteförhandling och rättegång	45

Förord

I SERIEN *JOBDET OCH LAGARNA* kommenterar LO de lagar som har stor betydelse för LO-förbundens medlemmar. I denna skrift ges LOs kommentarer till Medbestämmandelagen.

Medbestämmandelagen

MEDBESTÄMMADELAGEN, MBL, innehåller förutom regler om medbestämmande också grundläggande regler för samspelet på arbetsmarknaden.

Dessutom regler om bland annat föreningsrätt, förhandlingsrätt och fredsplikt som växte fram från början av seklet och fanns i annan lagstiftning före MBLs tillkomst.

Medbestämmandelagens olika beståndsdelar kan beskrivas schematiskt, se nästa sida.

Medbestämmandelagen ger inte löntagarna något omedelbart medbestämmande.

Den rubbar inte i grunden arbetsgivarens rätt att ensam besluta om sin verksamhet.

Arbetsgivaren kan genomföra vilka åtgärder han vill, om man inte kommit överens om annat.

Fortfarande är det så att vi inte kan hindra arbetsgivaren från att till exempel lägga ner verksamhet eller flytta den utomlands.

Men styrkan i vår fackliga aktivitet och skadeståndsreglerna i lagen är våra viktigaste garantier för att vi verkligen får det medbestämmande vi enligt lag och avtal har rätt till.

Visserligen kan inget hindra arbetsgivaren att ensam fatta vilka beslut han vill. Men besluten fattar han under skadeståndsansvar.

Schematisk bild över lagens uppbyggnad

Inledande bestämmelser		
Lagens omfattning §§ 1–6		
Grundläggande kollektiv arbetsrätt		
Föreningsrätt §§ 7–9		
Allmän förhandlingsrätt § 10	Fredsplikt §§ 41–45	Medling §§ 46–53
Kollektivavtalsrätt §§ 23–31 a		
Medbestämmanderätt		
Informationsrätt §§ 18–22		
Primär förhandlingsrätt §§ 11–17		
Tolkningsföretråde §§ 33–37		
Vetorätt §§ 38–40		
Medbestämmandeavtal § 32		
Sanktioner		
Skadestånd med mera §§ 54–62 a		
Procedurregler		
Förhandlingsordning, preskriptionsregler §§ 63–69		

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.

2 § Arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantages från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

3 § Innehåller lag eller med stöd av lag meddelad författning särskild föreskrift som avviker från denna lag, gäller den föreskriften.

4 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående

fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag. Lag (2005:392).

5 § Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. (SFS 1994:1686).

6 § Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarernas intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Med arbetsgivarorganisation avses motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.

Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.

Kommentar

Lagen gäller för hela arbetsmarknaden, det vill säga även på det statliga och kommunala området. Det gäller dock inte i frågor om *mål* och *inriktning* i en verksamhet som är av facklig, politisk, kooperativ, opinionsbildande (tidning och så vidare) eller annan ideell natur.

Anställda inom exempelvis en facklig eller politisk förening har alltså inte någon rätt till medbestämmande frågor om föreningens målsättning eller verksamhetens inriktning (§§ 1–2).

Föreningsrätt

7 § Med föreningsrätt avses rätt för arbetsgivare och arbetstagarare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.

8 § Föreningsrätten skall lämnas okränkta. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar-sidan vidtager åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtager åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt. Sådan kränkning föreligger även om åtgärden vidtages för att åtagande mot annan skall uppfyllas.

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är icke skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagts den centrala organisationen.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är rättshandlingen eller bestämmelsen ogiltig.

9 § Det åligger arbetsgivar- och arbetstagarorganisation att söka hindra, att medlem vidtager åtgärd som kränker föreningsrätten, Har medlem vidtagit sådan åtgärd, är organisationen skyldig att söka förmå honom att upphöra därmed.

Kommentar

Föreningsrätten innebär rätt att verka för att fackliga organisationer bildas, tillhöra och verka för facket samt utnyttja medlemskapet.

Vare sig arbetsgivaren eller den fackliga organisationen får kränka föreningsrätten.

Det är medlemmarna i organisationerna som skyddas och som kan få skadestånd om deras rätt kränks.

Förhandlingsrätt

10 § Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

Kommentar

Förhandlingsrätt finns i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och anställda.

Förhandlingsrätten gäller oberoende av vilken nivå i företaget besluten fattas. Med det menas att vi har rätt att kräva förhandlingar i lönefrågor likväl som i arbets- och företagsledningsfrågor. § 10 i MBL är den grundläggande bestämmelsen om förhandlingsrätten. Det är med stöd av denna facket har rätt till till exempel löneförhandlingar och tvisteförhandlingar om avtalets rätta innebörd.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagar som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

13 § Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal. (SFS 1994:1686).

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11–13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

15 § En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.

En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. (SFS 2007:402).

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

I annat fall än som avses i 11–13 §§ skall, om parterna ej enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställning, när motparten är enskild arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation, och annars inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten till handa. Det ankommer i övrigt på

parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

17 § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

Kommentar

Den primära förhandlingsrätten reglerar inte innehållet i arbetsgivarens beslut utan talar om hur och när besluten får fattas.

Arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ förhandla innan han beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållanden för en anställd. Den primära förhandlingsrätten gäller inte bara frågor av betydelse för alla anställda eller för ett större antal anställda, utan även frågor som bara rör en enda anställd. Det kan till exempel gälla permittering, eller omplacering.

Endast om synnerliga skäl finns för att inte vänta med beslutet kan arbetsgivaren genomföra åtgärden utan förhandling. Denna undantagsregel får bara användas i verkligt tvingande fall, till exempel vid brand eller då arbetsgivaren kommit i tvångsläge utan att själv vara skuld till det.

Den primära förhandlingsskyldigheten ska i första hand ske genom att förhandlingar tas upp med den lokala fackliga organisationen, det vill säga klubben eller avdelningen.

Om enighet då inte kan nås med arbetsgivaren, kan vår lokala fackliga organisation föra frågan vidare till central förhandling. Arbetsgivaren är skyldig att delta och även att vänta med beslutet om genomförande tills också den centrala förhandlingen är klar.

När motparten ska ha fått begäran om central förhandling, framgår av kollektivavtalet, eller Utvecklingsavtalet.

Observera att även arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal är förhandlingsskyldig enligt 11 § när det gäller uppsägning på grund av arbetsbrist eller övergång av verksamhet.

Rätt till information

18 § Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen 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.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

19 a § En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. (SFS 2005:392).

19 b § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälig ledighet för att ta emot informationen. (SFS 2005:392).

20 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationsskyldigheten enligt 19 § fullgöras mot denna. Vid förhandling enligt 14 § andra stycket skall skyldigheten fullgöras även mot central arbetstagarorganisation, i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan.

Informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. (SFS 2005:392).

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta, föreligger dock ej tystnadsplikt. (SFS 1977:532).

22 § Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisationens räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Kommentar

Arbetsgivare ska fortlöpande och så snart det kan ske informera den lokala fackliga organisationen om hur verksamheten utvecklas. Informationen ska ha ett sådant innehåll och utformning att organisationen får en fullständig insyn i företagets verksamhet och därmed kan använda våra övriga rättigheter, till exempel förhandlingsrätten.

Även om arbetsgivaren har skyldighet att informera klubben, så kvartstår den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 §.

Dessutom ska arbetsgivaren ge vår fackliga organisation möjlighet att ta del av de böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör företagets verksamhet.

Vid alla slag av förhandlingar måste parterna ge varandra möjligheter att ta del av de handlingar man hänvisar till under förhandlingen (editionsplikt).

Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller gentemot vår lokala fackliga organisation på arbetsplatsen, det vill säga klubben. Finns ingen klubb ska informationen ges till avdelningen.

Den part som har skyldighet att lämna information kan kräva förhandlingar med motparten om tystnadsplikt. Tystnadsplikten kan gälla handling eller uppgift om affärs- eller driftförhållanden hos företaget eller sammanslutningen.

Kollektivavtal

23 § Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.

24 § Avser kollektivavtal arbetstgares hyresförhållande, har avtalet i den delen verkan som kollektivavtal endast i den mån det är fråga om partsställning och innehåll är sådant som anges i 12 kap. 67 § jordabalken.

25 § Avtal saknar verkan som kollektivavtal i den mån det har annat innehåll än sådant som avses i 23 och 24 §§.

25 a § Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag. (SFS 1991:681).

26 § Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

Utträder medlem ur organisation som har slutit kollektivavtal, upphör han ej därmed att vara bunden av avtalet.

27 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet.

28 § När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Görs en sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

När arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

Om två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer slås samman, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna. (SFS 1994:1686).

29 § Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och kräves uppsägning för att avtalet skall upphöra att gälla, får part för egen del säga upp avtalet hos en eller flera parter på andra sidan. Har sådan uppsägning skett till viss tid, får annan part säga upp avtalet till samma tidpunkt. Dennes uppsägning skall dock göras inom tre veckor efter det att uppsägningen annars skulle ha skett eller, om den avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

30 § Uppsägning av kollektivavtal skall ske skriftligen.

Har meddelande om uppsägning avsänts under motpartens senast kända adress så tidigt att det hade bort komma denne till handa innan uppsägning senast skulle ha skett, skall uppsägning anses ha ägt rum i tid även om meddelandet icke kommer fram eller kommer fram för sent.

31 § Har arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som är bunden av kollektivavtal grovt brutit mot sådant avtal eller mot denna lag och har förfarandet väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, får domstol på yrkande av motpart förklara att kollektivavtal som binder parterna icke längre skall gälla mellan dem.

Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och har förklaring enligt första stycket gjorts för endast vissa av dem, får annan part inom tre veckor därefter med omedelbar verkan säga upp samma avtal för egen del.

Finner domstol att visst förfarande strider mot kollektivavtal

eller mot denna lag, får domstolen på yrkande befria arbetsgivare, arbetstagare eller organisation från förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt lagen, i den mån det med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan krävas att förpliknelsen fullgöres. (SFS 1977:532).

31 a § Är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som denna lag inte är direkt tillämplig på och träffar han därefter ett kollektivavtal enligt bestämmelserna i 23–24 §§ skall i de delar avtalen är oförenliga det senare avtalet gälla. (SFS 1991:681).

Kommentar

På arbetsmarknaden finns två slag av avtal – kollektivavtal och enskilda anställningsavtal.

Kollektivavtal sluts mellan en arbetsgivare eller en förening av arbetsgivare och en arbetstagarorganisation.

Kollektivavtal kan tecknas på central och lokal nivå. För att ett avtal ska anses vara ett kollektivavtal måste det finnas en gemensam partsavsikt om att det är ett kollektivavtal.

Kollektivavtalet måste vara skriftligt. Där finns reglerna för arbetsgivarnas och löntagarnas rättigheter och skyldigheter mot varandra. Ett kollektivavtal är bindande, inte endast för de avtalslutande organisationerna utan också för dess medlemmar med tvingande verkan. Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare som strider mot kollektivavtalet är ogiltiga.

Anställningsavtal träffas mellan anställd och arbetsgivare. Avtalet bestämmer det enskilda förhållandet mellan dig eller mig och arbetsgivaren och de anställningsvillkor som ska gälla, som inte regleras av kollektivavtalet. Arbetsgivare är enligt 6 a § lagen om anställningsskydd skyldig att skriftligen informera om anställningsvillkoren.

Medbestämmanderätt genom kollektivavtal

32 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt. I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ. (SFS 1977:529).

Kommentar

Lagen säger att våra fackliga organisationer har rätt att sluta kollektivavtal i alla medbestämmandefrågor som arbetsgivaren tidigare vägrat att träffa avtal om.

Lagen innehåller emellertid inga sanktioner mot arbetsgivare som vägrar att träffa sådana avtal.

Enligt lagen har organisationen rätt till en kvarlevande stridsrätt (strejk) under löpande avtalsperiod om inget medbestämmandeavtal kan träffas.

Medbestämmandeavtal

Utvecklingsavtalet

Under 80-talet träffades ett antal branschvisa medbestämmandeavtal. Bland annat det så kallade utvecklingsavtal som främst berör

- arbetsorganisation
- teknisk utveckling
- företagets ekonomi- och resursfrågor

I avtalet finns också regler om

- formerna för medbestämmande
- fackliga möten på betald arbetstid
- rätt att anlita arbetstagarconsult
- arbetslivsforskning
- fackligt koncernarbete

Avtalet ger möjligheter för parterna lokalt att utveckla arbetsorganisationen på så sätt att företaget blir effektivare samtidigt som de anställdas kunskaper och möjligheter till inflytande ska användas på ett bättre sätt.

Bestämmanderätt om tvist om tolkning av avtal

33 § Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarparter oförenliga ståndpunkter i sådan tvist som avses i första stycket, får arbetsgivaren ej fatta eller verkställa beslut som beröres av tvisten förrän denna har slutligt prövats.

Arbetsgivaren behöver ej iakttaga vad som föreskrives i första och andra styckena, om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarparts mening är oriktig och parten har insett eller bort inse detta. (SFS 1977:529).

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetsskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och

arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. (SFS 1977:532).

35 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt. (SFS 1977:532).

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33–35 §§ tillkommer den avtalslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

37 § Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. (SFS 1977:532).

Kommentar

- Enligt medbestämmandelagen har den lokala fackliga organisationen – klubb eller avdelning – tolkningsföretråde i vissa tvister. Det gäller:
- frågor som rör *arbetskyldighet*, det vill säga om någon enligt avtal har skyldighet att utföra ett visst arbete samt
 - alla frågor som rör *tolkningen av ett medbestämmandeavtal*.

När facket har lagt tolkningsföretråde gäller fackets mening i tvisten tills den slutligt avgjorts i centrala förhandlingar eller av Arbetsdomstolen. Det är arbetsgivarens sak att föra saken vidare.

Fackligt tolkningsföretråde finns även i andra lagar till exempel förtroendemannalagen och studieledighetslagen.

Om det finns synnerliga skäl har arbetsgivaren rätt att begära att det diskuterade arbetet ska utföras, trots att den fackliga organisationen använt tolkningsföretråde, det kan till exempel gälla skyddsarbete. Denna undantagsbestämmelse ska tolkas snävt.

Om arbetsgivaren med stöd av bestämmelsen om ”synnerliga skäl” kräver att visst arbete utföres är man skyldig att göra det om inte arbetsgivarens ståndpunkt är orimlig. I arbetsgivarens skyldighet ligger att omedelbart kalla till förhandlingar vid tvist om arbetskyldigheten. Kan frågan inte lösas då ska arbetsgivaren inom 10 dagar efter förhandlingen föra frågan vidare till AD för avgörande.

Vid *lönetvist eller annan tvist om ersättning* för utfört arbete är arbetsgivaren enligt paragraf 35 i lagen skyldig att omedelbart kalla till förhandling.

Facklig vetorätt i vissa fall

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagarare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagarare. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena skall 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan. (SFS 2012:855).

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Vid upphandling enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster eller lagen (2008:962) om valfrihetssystem, eller lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet får en förklaring enligt första stycket göras endast om den grundar sig på omständigheter som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, eller
- 7 kap. 1 § lagen om valfrihetssystem eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet.

(SFS 2011:1033).

40 § Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Förbud inträder inte heller, om arbetstagarorganisationen vid sådan upphandling som avses i 39 § andra stycket har grundat sin förklaring på andra omständigheter än som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, eller

- 7 kap. 1 § lagen (2008:962) om valfrihetssystem eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet.

Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, ska 39 § inte tillämpas. (SFS 2011:1033).

Kommentar

Lagen ger de fackliga organisationerna möjlighet att lägga in sitt veto mot ett arbetsgivarbeslut där han genom entreprenad- eller uppdragsavtal vill låta andra än företagets egna anställda utföra ett visst arbete. Fackets veto innebär att arbetsgivaren förbjuds anlita den tilltänkta entreprenören.

För att arbetsgivaren ska vara tvungen att förhandla måste arbetet dock vara sådant att det annars skulle utföras av anställda i företaget.

Förutsättning för att stoppa ett sådant avtal är dock att arbetsgivarens plan kan antas leda till brott mot lag eller kollektivavtal eller annars strider mot vad som gäller allmänt inom avtalsområdet. Det kan till exempel gälla risk för brott mot skatte- eller semesterlagstiftning.

Den här bestämmelsen har bland annat kommit till för att hindra försök från arbetsgivarens sida att anställa så kallad grå arbetskraft. Innan den fackliga vetorätten får användas måste man förhandla.

Veto kan bara meddelas centralt från förbundet.

Fredsplikt

41 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av en organisation och denna organisation inte i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket betecknas som olovliga.

Första stycket hindrar inte arbetstagare att delta i en blockad som har beslutats av en arbetstagarorganisation i behörig ordning och som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på någon annan ersättning för utfört arbete (indrivningsblockad). En sådan stridsåtgärd är inte olovlig. (SFS 1993:1498).

41 a § En arbetsgivare får inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som har förfallit till betalning, med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Sådana åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder. (SFS 1993:1498).

41 b § En arbetstagarare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagarare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagarare och ensamma ägare. Detsamma gäller när en stridsåtgärd har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med ett sådant företag. Vad som nu sagts hindrar inte en arbetstagarare från att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är att anse som olovliga. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varslats eller inletts skall inte beaktas vid bedömningen av om en stridsåtgärd är att anse som olovlig enligt första stycket. (SFS 2000:166).

41 c § En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a eller 5 b § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagarare är olovlig. (SFS 2012:855).

42 § En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.

En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den. (SFS 2010:229).

42 a § Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.

Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. (SFS 2010:229).

43 § Har olovlig stridsåtgärd vidtagits av arbetstagare som är bundna av kollektivavtal, åligger det arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation att omedelbart taga upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och att gemensamt verka för dess upphörande.

Första stycket gäller lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns.

44 § Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal skall regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan ej uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, skall den icke till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Varsel

45 § När en arbetsgivarorganisation, arbetsgivare eller arbetstagarorganisation avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd, skall den skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristen skall räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärden skall inledas.

Omfattar en stridsåtgärd från arbetsgivarsidan även arbetstagare som inte är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varselskyldigheten gäller inte om det finns giltigt hinder mot att varsla. Skyldighet att varsla finns inte i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § tredje stycket.

Varsel enligt första och andra styckena skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning. (SFS 2000:163).

Kommentar

Fredsplikten enligt medbestämmandelagen innebär att ett träffat kollektivavtal måste hållas. En tvist om gällande avtal ska lösas genom förhandlingar eller i sista hand av Arbetsdomstolen.

När en överenskommelse om kollektivavtal träffats finns i princip bara möjlighet att vidta stridsåtgärd dels i frågor som lämnats utanför avtalet (så kallade oreglerade intressefrågor) och dels när en sympatiåtgärd genomförts till stöd för en part i en annan, lovlig arbetskonflikt.

Organisationerna är också skyldiga att försöka hindra olovliga stridsåtgärder från medlemmarnas sida.

Om en olovlig konflikt bryter ut är arbetsgivaren och vår fackliga organisation skyldiga att omedelbart ta upp överläggning för att om möjligt få konflikten löst.

Medling

46 § För medling i arbetstvister mellan å ena sidan en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan en arbetstagarorganisation finns Medlingsinstitutet. Institutet skall verka för en väl fungerande lönebildning. (SFS 2013:615).

47 § Medlingsinstitutet skall genom överläggningar med parter eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar.

Institutet skall också ge råd och upplysningar till parterna på arbetsmarknaden om förhandlingar och kollektivavtal.

En part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor skall på begäran ge in en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet (SFS 2000:163).

47 a § Efter samtycke från parter som förhandlar om kollektivavtal kan Medlingsinstitutet utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare. (SFS 2000:163).

47 b § Om Medlingsinstitutet bedömer att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet även utan samtycke från parterna utse en eller flera medlare för att medla i tvisten.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Parter som är ense om att de är bundna av ett avtal om förhandlingsordning som innehåller tidsplaner för förhandlingar,

tidsramar och regler för tillsättning av medlare, regler om medlarens befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan samtycke från parterna. (SFS 2000:163).

48 § En medlare som utsetts av Medlingsinstitutet skall försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Medlaren skall för det ändamålet kalla parterna till förhandling eller vidta annan lämplig åtgärd. För att främja en god lösning av tvisten, kan medlaren lägga fram egna förslag till överenskommelse.

Medlaren skall också verka för att en part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd. (SFS 2000:163).

49 § Om det främjar en god lösning av tvisten, får Medlingsinstitutet på medlarens begäran besluta att en part skall skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av en stridsåtgärd. Ett sådant beslut får meddelas endast en gång för varje medlingsuppdrag. Tidsfristen skall räknas från den dag då åtgärden enligt varselmeddelandet skall påbörjas eller utvidgas. Beslutet skall om möjligt föregås av samråd med parterna.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas. (SFS 2000:163).

50 § En parts skyldighet enligt 18 § att vid förhandling hålla skriftlig handling tillgänglig för motparten gäller även i förhållande till en medlare som medverkar vid förhandlingen. (SFS 2000:163).

51 § En medlare kan föreslå parterna att låta en tvist avgöras genom skiljeförfarande.

Medlingsinstitutet kan medverka vid utseende av skiljemän.

Om stridsåtgärder har påbörjats, kan Medlingsinstitutet uppmana parterna att låta tvisten avgöras genom skiljeförfarande.

En medlare får inte åta sig skiljemannauppdrag i arbetsvist, om inte Medlingsinstitutet i särskilt fall medger det. (SFS 2000:163).

52 § Om en part har kallats till en överläggning enligt 47 § första stycket och inte infinner sig, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att komma till en överläggning.

Om en part, som enligt 10 § är förhandlingsskyldig, har kallats till en förhandling inför medlare men inte infinner sig eller om parten på annat sätt underlåter att fullgöra sina skyldigheter enligt 15 § första stycket, kan Medlingsinstitutet på begäran av medlaren förelägga parten vid vite att fullgöra sin förhandlingskyldighet.

Medlingsinstitutets beslut enligt första och andra styckena får inte överklagas.

Talan om utdömande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet. (SFS 2000:163).

53 § Om en part underlåter att fullgöra sin skyldighet enligt 47 § tredje stycket att ge in en kopia av ett kollektivavtal, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att ge in kopian.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Talan om utdömande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet. (SFS 2000:163).

Kommentar

För att medverka till lösning av tvisten på arbetsmarknaden finns sedan gammalt ett statligt förlikningsväsen. Medlingsinstitutet ska varslas av part som avse vidta en stridsåtgärd till exempel när förbundet ska blockera en arbetsgivare som vägrar att teckna kollektivavtal. Syftet med Medlingsinstitutet är att från statens sida slå vakt om arbetsfreden och lönebildningen.

Förlikningsförfarandet kan även regleras av olika avtal om förhandlingsordningen, exempelvis ”Industriavtalet”.

Skadestånd och andra påföljder

54 § Arbetsgivare, arbetstagare och organisation som bryter mot denna lag eller mot kollektivavtal skall ersätta uppkommen skada, om ej annat följer av vad nedan sägs.

55 § Vid bedömande om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tagas även till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttages och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

56 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

57 § Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhåll-

lande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst. (SFS 1994:1686).

58 § Har arbetsgivare utan fog utkrävt arbete enligt 34 § andra stycket utan att sådana synnerliga skäl som där avses har förelagat, skall han ersätta uppkommen skada.

59 § Har organisation, som är bunden av kollektivavtal, eller överordnad organisation anordnat eller föranlett olovlig stridsåtgärd, kan skadestånd ej åläggas enskild arbetsgivare eller arbetstigare för att han har deltagit i åtgärden.

Skadestånd kan icke åläggas arbetstigare, om han med sin organisations godkännande har vägrat att utföra arbete som arbetsgivaren har krävt enligt 34 § andra stycket.

60 § Om det är skäligt kan skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

Vid bedömande enligt första stycket av arbetstagares skadeståndsskyldighet för deltagande i olovlig stridsåtgärd skall särskild hänsyn tas till omständigheter, som har framkommit vid överläggning enligt 43 §, och verkningarna av överläggningen.

I mål om skadestånd för arbetstagares deltagande i en olovlig stridsåtgärd skall domstolen, om arbetskonflikten ännu pågår och om domstolen finner den olovlig, så snart som möjligt ålägga arbetstagarna att återgå till arbetet. (SFS 1992:440).

61 § Är flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

62 § Kan enligt denna lag skadestånd följa på åtgärd eller underlåtenhet av arbetstagare, får annan påföljd icke åläggas arbetstagaren utan stöd i författning eller kollektivavtal. Detsamma gäller i fall när av 56 § andra stycket eller 59 § följer, att arbetstagare icke kan åläggas skadestånd.

Är annan påföljd än skadestånd föreskriven i kollektivavtal, får den utan hinder av första stycket tillämpas även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Kommentar

De skadestånd som utdömts av arbetsdomstolen ska alltid vara så stora att det inte lönar sig för arbetsgivaren att nonchalera lagens bestämmelser. Arbetsgivaren ska med andra ord inte kunna räkna in skadeståndet i sina kalkyler när han fattar beslut om åtgärder av något slag.

Skadeståndsfrågan kan även regleras genom kollektivavtal, som då ersätter lagens regler.

Huvudregeln att all skada ska ersättas är dock uppmjukad i vissa fall. Det innebär att skadestånd inte kan utdömas för löntagare eller arbetsgivare för att han eller hon inte har deltagit i en åtgärd som beslutats av organisationen. Inte heller kan enskild arbetstagare bli skadeståndsskyldig för vägran att göra ett arbete som arbetsgivare kräver om förbundet lagt ett tolkningsföreträde med stöd av paragraf 34 i MBL (arbetsskyldighet).

Brott mot lagen eller avtalet får inte innebära andra påföljder än skadestånd. Arbetsgivaren kan därför inte disciplinärt straffa någon utan stöd i avtalet.

Varselavgift

62 a § Den som underlåter att varsla Medlingsinstitutet enligt 45 § skall åläggas att betala en varselavgift till staten. Varselavgiften skall bestämmas till lägst 30 000 kronor och högst 100 000 kronor. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Den som vidtar en stridsåtgärd i strid mot Medlingsinstitutets beslut enligt 49 § att en varslad stridsåtgärd skall skjutas upp skall åläggas att betala en förhöjd varselavgift om minst 300 000 kronor och högst 1 000 000 kronor till staten. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Varselavgiften åläggs av tingsrätt på talan av Medlingsinstitutet. Talan skall väckas inom ett år från den dag varsel skulle ha lämnats eller, när det gäller förhöjd varselavgift enligt andra stycket, den dag då stridsåtgärden vidtog. Försummas det får talan inte väckas. (SFS 2000:163).

Twisteförhandling och rättegång

63 § I mål, vari denna lag skall tillämpas, gäller lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I fråga om mål enligt 62 a § tillämpas för rättegången vad som är föreskrivet om tvistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Överklagande av tingsrättens avgörande sker till Arbetsdomstolen. I sådant fall tillämpas lagen om rättegången i arbetstvister med beaktande av första meningen i detta stycke.

I fråga om mål om utdömmande av vite enligt 52 § fjärde stycket och 53 § tredje stycket gäller vad som i 8 § lagen (1985:206) om viten föreskrivs om allmän domstols handläggning av mål om vites utdömmande. (SFS 2000:163).

64 § Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling äga rum både lokalt och centralt, gäller vad som nu har sagts den lokala förhandlingen. Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, när part som avses där vill vinna förklaring att rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär kränkning av föreningsrätten.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

65 § Talan i fall som avses i 64 § skall väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats. När både lokal och central förhandling har ägt rum, räknas tiden från det att den centrala förhandlingen har avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej har berott av käranden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits.

66 § Har organisation ej iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som beröres av tvisten väcka talan inom en månad efter det att tiden har löpt ut. Skall enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister talan föregås av förhandling men har sådan ej ägt rum, gäller vad som nu har sagts i stället rätt att påkalla förhandling. Talan skall i sådant fall väckas inom tid som anges i 65 §.

I tvist, vari arbetstagare ej kan företrädas av organisation, skall han väcka talan inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

67 § Talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd får ej i något fall väckas senare än tre månader efter det att stridsåtgärden har avslutats.

68 § Väcker part ej talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

69 § Föreskrifterna i 33–35 och 39 §§ utgör inte hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken. (SFS 1994:1686).

70 § har upphävts genom (SFS 1980:238).

Kommentar

Tvister som berör MBL prövas normalt av Arbetsdomstolen som första och enda instans.

Om man vill yrka skadestånd för brott mot MBL eller kollektivavtal ska lokal förhandling begäras inom fyra månader efter det att man fått kännedom om händelsen och senast två år efter att den har inträtt.

Preskriptionstiderna i MBL kompletteras av regler i avtal till exempel finns i utvecklingsavtalet en bestämmelse som säger att central förhandling i en medbestämmandefråga måste påkallas senast 7 dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats för att arbetsgivaren ska vara skyldig att skjuta upp beslutet. Denna tidsfrist är olika i olika medbestämmandeavtal.

Medbestämmandelagen

BAKSIDESTEXT om MBL. I den här skriften finns LOs kommentarer till medbestämmandelagen.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Förtroendemannalagen
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2993-8