

Genomgång av MBL-förhandling samt tips och trix vid förhandling

29 maj och 5 juni 2024



Bakgrund

- År 2016 tecknades vårt befintliga samverkansavtal med alla fackförbund förutom Kommunal
- Kommunal under 8 års tid agerat som om de hade undertecknat avtalet och arbetsgivaren har medvetet accepterat detta och låtit dem ta fördel av vårt samverkansavtal
- I slutet av maj ville Kommunal dock börja tillämpa MBL i stället

Konsekvenser

- Vi gör i princip samma sak som vi gör i dag (i och med samverkansavtalet) fast i annan form (formalia)
- APT och medarbetarsamtal fortsätter som vanligt
- Kalla ej Kommunal till samverkan
- Idag tillämpar vi redan MBL § 11 vid frågor som rör viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för *enskilda individer*, detta kvarstår men vi kommer också att förhandla gällande frågor som rör viktigare förändringar av verksamhet, personal och ekonomi på *arbetsplatsnivå*



Paragrafer att lägga på minnet §§

19 § MBL

Information

11-14 §§ MBL

Förhandling inför beslut

38-40 §§ MBL

Entreprenadförhandlingar och facklig vetorätt

19 § MBL - Information

- Delge information som normalt informeras om på APT eller samverkan som berör verksamhet, personal och ekonomi. Exempelvis:
 - nya processer och rutiner på arbetsplatsen
 - omorganisation
 - genomförd skyddsronnd eller brandövning
 - dialog kring kompetensutvecklingsinsatser som berör hela gruppen
 - förändringar i den fysiska miljön på arbetsplatsen
 - ekonomiska läget
 - ny leverantör
- Skicka informationen via mail till lokalt fackligt ombud efter det att ordinarie samverkan eller APT har genomförts. Om lokalt fackligt ombud inte finns skickas det till centralt ombud osthammar.mitt@kommunal.se
- Använd mall "*Information MBL 19 §*"
- Max lika många gånger som ordinarie APT eller samverkan

11 § MBL - Förhandling

- MBL § 11 vid frågor som rör viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för *enskilda individer*
(ex. större förändringar av arbetsuppgifter, arbetsplats eller organisatorisk tillhörighet)
- MBL § 11 vid frågor som rör viktigare förändringar av verksamhet, personal och ekonomi på *arbetsplatsnivå*

11 § MBL - Förhandling

- **Kalla till förhandling** enligt 11 § MBL, använd mall "*Förhandlingsframställan MBL 11§*"
 - 7 dagar innan förhandlingen
 - Ange vad förhandlingsfrågan avser/ förslag till beslut
 - Till lokalt fackligt ombud på arbetsplatsen / centralt ombud
osthammar.mitt@kommunal.se
- Förhandlingen ska genomföras på den arbetsplats som det berör eller enligt chefens beslut. Fysiskt på arbetsplatsen.
- Förhandlingsskyldighet (Kallat 7 dagar i förväg)

11 § MBL - Förhandling

- Avsluta förhandlingen med att muntligt konstatera om den fackliga organisationen ställer sig eniga eller oeniga med beslutet
- Använd mall "*Protokoll MBL § 11*"
- Vid enighet - verkställer arbetsgivaren beslutet
- Vid oenighet - kan den fackliga organisationen begära ytterligare en förhandling enligt 14 § MBL

14 § MBL - Förhandling

- Vid oenighet i 11§ MBL
- Fackliga organisationen begära förhandling enligt 14 § MBL (även kallad central förhandling)
- Begäran ska inkomma till AG inom 7 dagar från det att protokollet från 11 § MBL förhandlingen justerades

14 § MBL - Förhandling

- **Kalla till förhandling** enligt 14 § MBL, använd mall "*Förhandlingsframställan MBL 14§*"
 - 7 dagar innan förhandlingen
 - Ange vad förhandlingsfrågan avser/ förslag till beslut
 - Förhandlingsframställan skickas till det fackliga ombud som har begärt förhandling
- Båda parter äger rätten att utse sina förhandlare.
- För arbetsgivaren förhandlar Kontorschef 14 § MBL
- Förhandling sker fysiskt på arbetsplatsen
- Förhandlingsskyldighet (kallat 7 dagar i förväg)

14 § MBL - Förhandling

- Om inte annan information har uppkommit sedan 11 § MBL genomförs 14 § MBL förhandlingen på likartat sätt
- Avsluta förhandlingen med att muntligt konstatera om den fackliga organisationen ställer sig eniga eller oeniga med beslutet
- Använd mall "*Protokoll MBL § 14*"
- Vid enighet - verkställer arbetsgivaren beslutet
- Vid oenighet - avgör arbetsgivaren om man vill verkställa beslutet ändå
- Efter 14 § MBL - arbetsgivarens förhandlingskyldighet fullgjord

Entreprenadförhandlingar och facklig vetorätt, 38-39 §§ MBL

- Arbetsgivaren har en särskild form av primär förhandlingskyldighet enligt 38 § MBL innan beslut fattas om att **anlita** någon som **inte är anställd hos arbetsgivaren**
- Förhandlingar gällande anlitan av bemanningsföretag eller att hyra in konsult sker enligt delegationsordningen av kontorschef
- Det finns undantag för när förhandlingskyldighet enligt 38 § MBL inte föreligger
 - Om arbetet är av **kortvarig och tillfällig natur** eller kräver **särskild sakkunskap** och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft
 - Om den tilltänkta åtgärden väsentligen motsvarar en åtgärd som har **godtagits av arbetstagarorganisationen**