

Kommunledningskontoret  
HR

## Instruktion och vägledning till chef gällande förhandling Medbestämmandelagen (MBL)

*Denna instruktion är framtagen för att hantera situationen med att Kommunal vill tillämpa MBL i stället för samverkan. Instruktionen gäller endast för Kommunal.*

Rätten till förhandlingar på den svenska arbetsmarknaden grundar sig på medbestämmandelagens regler. Detta innebär att de fackliga organisationerna har rätt till insyn och medinflytande i verksamheten. I Östhammars kommun sker detta normalt genom vårt samverkansavtal och våra samverkansforum. Om ett samverkansavtal inte tillämpas sker medinflytande genom information och förhandling enligt MBL.

Detta innebär att arbetsgivaren (AG) är skyldig att fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen informerad om hur verksamheten utvecklas och hur detta påverkar personalen. Medinflytande innebär att arbetsgivaren måste avvakta med sitt beslut tills förhandlingar genomförts och avslutats med arbetstagarorganisationen. Förhandlingen ska genomföras i så god tid och på så tidigt stadium i beslutsprocessen att arbetstagarorganisationerna har en reell möjlighet att påverka beslutsunderlaget. Det är vidare viktigt att förhandlingen sker på rätt nivå i organisationen. Den ska ske där beslutet kommer att tas.

I praktiken innebär detta att AG behöver **löpande informera** om frågor som rör verksamhet, personal och ekonomi genom **19 § MBL**. Innan AG fattar **beslut** som rör viktigare förändringar av verksamhet, personal eller ekonomi behöver förhandling enligt **11-14 §§ MBL** genomföras. Enligt principen för den allmänna förhandlingsskyldigheten är en part skyldig att ställa upp till förhandling när motparten begär det.

### Gör så här:

#### 1) Information enligt 19 § MBL

Detta handlar om att delge sådan information som ni normalt informerar om på APT eller samverkan som berör verksamhet, personal och ekonomi. Exempelvis nya processer och rutiner på arbetsplatsen, omorganisation, genomförd skyddsronde eller brandövning, dialog kring kompetensutvecklingsinsatser som berör hela gruppen, förändringar i den fysiska miljön på arbetsplatsen, det ekonomiska läget, ny leverantör etc.

Detta gör du enklast genom att skicka informationen via mail till lokalt fackligt ombud efter det att ordinarie samverkan eller APT har genomförts. Använd mallen ”Information MBL 19 §”. Om lokalt fackligt ombud inte finns skickar ni det till centralt ombud. Sådan information skickas maximalt lika många gånger som man har APT eller samverkan. När du har skickat informationen har du fullgjort informationsskyldigheten enligt 19 § MBL. Vid behov svarar du även på följdfrågor där behov av förtydligande finns.

## 2) Förhandling 11 § MBL

Innan beslut fattas av AG gällande frågor som rör viktigare förändringar av verksamhet, personal och ekonomi på arbetsplatsnivå behöver förhandling enligt 11 § MBL genomföras. Även frågor som rör viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för enskilda individer inom den fackliga organisationen behöver förhandlas enligt 11 § MBL. Viktigare förändring för enskilda individer kan exempelvis vara större förändringar av arbetsuppgifter, arbetsplats eller organisatorisk tillhörighet.

*Detta gör du genom att:*

- a) **Kalla till förhandling** enligt 11 § MBL, använd mall ”*Förhandlingsframställan MBL 11§*”. Detta gör du 7 dagar innan förhandlingen. I förhandlingsframställan anger du vad förhandlingsfrågan avser/ förslag till beslut. Förhandlingsframställan skickas till lokalt fackligt ombud på arbetsplatsen om sådant inte finns, skickas det till centralt ombud i Östhammars kommun.
- b) **Genomför förhandlingen.** Förhandlingen ska genomföras på den arbetsplats som det berör eller enligt chefens beslut. Det är viktigt att förhandlingen sker fysiskt på arbetsplatsen så att protokollet kan undertecknas i omedelbar anslutning till förhandlingen. Anledningen till detta är att om den fackliga organisationen ställer sig oeniga till beslutet och vill begära ytterligare förhandling enligt 14 § MBL (även kallad central förhandling) ska begäran inkomma till AG inom 7 dagar från det att protokollet från 11 § MBL förhandlingen justerades (dagen för justering räknas som dag 1).

Har du kallat till förhandling 7 dagar i förväg gäller förhandlingsskyldighet för den fackliga organisationen (självklart kan vi vara generösa med att kalla 8-9 dagar i förväg när det är möjligt). Om fackligt ombud inte närvarar har de förbrukat sin förhandlingsrätt och AG kan verkställa sitt beslut.

Avsluta förhandlingen med att muntligt konstatera om den fackliga organisationen ställer sig eniga eller oeniga med beslutet. Skriv protokoll från förhandlingen, använd mall ”*Protokoll MBL § 11*”. Om den fackliga organisationen är enig med beslutet verkställer arbetsgivaren det. Om den fackliga organisationen däremot är oenig med beslutet är det upp till den fackliga organisationen att begära ytterligare en förhandling enligt 14 § MBL. Begäran ska inkomma till AG inom 7 dagar från det att protokollet från 11 § MBL förhandlingen justerades.

## 3. Eventuell förhandling 14 § MBL

Om den fackliga organisationen ställer sig oenig i 11 § MBL måste den 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.

*Detta gör du genom att:*

- a) Om begäran från den fackliga organisationen inkommer gällande förhandling enligt 14 § MBL, **kallar AG till förhandling** enligt 14 § MBL, använd mall ”Förhandlingsframställan MBL 14§”. Detta gör du 7 dagar innan förhandlingen. I förhandlingsframställan anger du vad förhandlingsfrågan avser/ förslag till beslut. Förhandlingsframställan skickas till det fackliga ombud som har begärt förhandling.
- b) **Genomför förhandlingen.** Båda parter äger rätten att utse sina förhandlare. För arbetsgivarens del kan den chefen vars arbetsplats/ medarbetare det berör förhandla vid 14 § MBL. Arbetsgivaren kan också överlåta förhandlingen till nästa chefsnivå i organisationen. Rådgör med din närmaste chef eller HR.

Det är även här viktigt att förhandlingen sker fysiskt på arbetsplatsen så att protokollet kan undertecknas i omedelbar anslutning till förhandlingen.

Har du kallat till förhandling 7 dagar i förväg gäller förhandlingsskyldighet för den fackliga organisationen (självklart kan vi vara generösa med att kalla 8-9 dagar i förväg när det är möjligt). Om fackligt ombud inte närvarar har de förbrukat sin förhandlingsrätt och AG kan verkställa sitt beslut.

Om inte annan information har uppkommit sedan den tidigare genomförda 11 § MBL förhandlingen genomförs 14 § MBL förhandlingen på likartat sätt. Avsluta förhandlingen med att muntligt konstatera om den fackliga organisationen ställer sig eniga eller oeniga med beslutet. Skriv protokoll från förhandlingen, använd mall ”Protokoll MBL § 14”. Om den fackliga organisationen är enig med beslutet verkställer arbetsgivaren det. Om den fackliga organisationen är oenig med beslutet avgör arbetsgivaren om man vill verkställa beslutet ändå.

Efter förhandlingen enligt 14 § MBL är arbetsgivarens förhandlingsskyldighet fullgjord.

## **Entreprenadförhandlingar och facklig vetorätt, 38-39 §§ MBL**

Arbetsgivaren har en särskild form av primär förhandlingsskyldighet 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 förhandlingsskyldighet 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.

Kontakta HR vid behov av förhandling enligt 38 § MBL