

MBL-förhandling vid omställning

Fördjupningsmaterial till *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*

1. Samverkan, information och förhandling

I lagen om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen, MBL) har bland annat införts regler om informations- och förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren.

Tanken bakom reglerna om arbetstagarinflytande är att även arbetstagarna berörs av frågor som har betydelse för arbetsgivarens verksamhet. Huvudregeln är att informations- och förhandlingsskyldigheten gäller i förhållande till de fackliga organisationer som står i ett kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren. Dessutom ska facket också ha åtminstone någon medlem anställd hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har att informera de fackliga organisationerna om hur verksamheten utvecklas i stort samt om riktlinjerna för personalpolitiken. Vidare ges facket rätt att ta del av handlingar och dokument som arbetsgivaren har. Tanken är att facket ska ha tillgång till samma typ av information om verksamhetens utveckling som de hos arbetsgivaren vilka fattar de avgörande besluten. På så sätt ska facket i ett tidigt skede kunna vara med och påverka utvecklingen.

Vidare har arbetsgivaren inför beslut om viktigare förändringar av verksamheten eller för enskilda arbetstagare att ta initiativ till förhandling med de fackliga organisationerna. Arbetsgivaren är också skyldig att avvakta med sitt beslut till dess förhandlingarna är avslutade.

Lagen är uppbyggd kring tanken att kollektivavtal i viss utsträckning ska kunna komplettera och ersätta lagens regler. De kollektivavtal som framför allt kommer i fråga inom Svenska kyrkans område är förhandlingsordningen Kommunalt Huvudavtal (KHA 94), Svenska kyrkans allmänna bestämmelser (Svenska kyrkans AB) och det personalpolitiska utvecklingsavtalet (PU-avtalet).

MBL innebär emellertid inte att den enskilde arbetstagaren har några juridiska rättigheter i nu aktuellt avseende. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet liksom informationsskyldighet gäller endast i förhållande till de fackliga organisationerna.

I MBL finns bestämmelser om så kallat allmänt skadestånd för arbetsgivare, arbetstagare eller facklig organisation som bryter mot lagen eller mot kollektivavtal. Allmänt skadestånd har i likhet med straff främst till uppgift att inskräpa respekten för gällande bestämmelser.

2. Arbetsgivarens informationsskyldighet

2.1 Aktiv informationsskyldighet

Enligt 19 § första stycket MBL ska en arbetsgivare hålla sin motpart i kollektivavtalet fortlöpande underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Skyldigheten omfattar uppgifter som är av betydelse för framtida bedömningar liksom uppgifter som hänför sig till vad som varit och upplysningar om det aktuella läget. Arbetsgivaren ska också hålla de fackliga organisationerna underrättade om riktlinjerna för personalpolitiken.

I kravet att informationen ska lämnas fortlöpande ligger att den ska lämnas så snart det kan ske, såvida inte parterna enas om någonting annat. Detta innebär inte att arbetsgivaren skulle vara skyldig att informera om de mest lösa idéer eller planer. Men om de visar sig så intressanta att arbetsgivaren börjar bearbeta dem närmare, träder informationsskyldigheten in, i den mån idéerna eller planerna berör utvecklingen av arbetsgivarens verksamhet.

2.2 Passiv informationsskyldighet

Arbetsgivaren är också skyldig att på begäran bereda de fackliga organisationerna tillfälle att, i den omfattning som facket behöver, granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet.

Av 19 § andra stycket MBL framgår att arbetsgivaren – inom rimliga gränser – är skyldig att biträda med utredningar, prognoser och bearbetningar av befintligt material som facket behöver för sin bedömning av arbetsgivarens verksamhet. Vid behov ska arbetsgivaren presentera informationsmaterialet på ett lättillgängligt och förståeligt sätt. Arbetsgivaren bör också ge sådana kommentarer till handlingarna att informationen kan bedömas i sitt rätta sammanhang.

Arbetsgivaren är också skyldig att lämna kopior av handlingar som facket har rätt att ta del av. En förutsättning är dock att detta kan ske utan oskälig kostnad eller omgång. Hänsyn måste

också tas till arten och omfattningen av arbetsgivarens verksamhet och till de praktiska möjligheter som arbetsgivaren har att tillgodose fackets begäran.

Härutöver gäller att var och en enligt 53 kap 3 § kyrkoordningen har rätt att ta del av Svenska kyrkans handlingar. På motsvarande sätt som inom det allmänna finns alltså en inomkyrklig offentlighetsprincip. I 54 kap kyrkoordningen finns bestämmelser om undantag från offentlighet för handlingar.

3. Primär förhandling

3.1 Arbetsledningsrätten

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet gäller sedan länge som oskriven rätt. Arbetsledningsrätten grundas på arbetsgivarens äganderätt till verksamheten. Övriga regler är att se mot denna allmänna bakgrund.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är alltså en allmän rättsprincip som innebär att arbetsgivaren inom detta område ensidigt kan fatta beslut. Och detta även om de fackliga organisationerna eller enskilda arbetstagare är av annan uppfattning.

3.2 Primär förhandling

I 11 § MBL finns bestämmelser om skyldighet för arbetsgivare att MBL-förhandla, så kallad primär förhandlingsskyldighet. Reglerna kan sägas bilda utgångspunkten för MBL:s regler om vidgat inflytande för arbetstagarna och deras fackliga organisationer. Den primära förhandlingsskyldigheten betyder att arbetsgivaren ska ta initiativ till och genomföra förhandling innan beslut får fattas och verkställas i vissa frågor, därav benämningen primär.

Det bör poängteras att det handlar om ett inflytande över beslut som ligger inom området för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt.

Från fackets synpunkt är 11 § en rättighet. En facklig organisation har alltså frihet att från fall till fall avstå från det inflytande som lagregeln innebär. Om facket en gång har avstått från att förhandla i ett fall där arbetsgivaren tagit initiativet till förhandling enligt 11 §, torde organisationen inte ha möjlighet att komma tillbaka och ensidigt begära att förhandlingarna ska upptas på nytt. Arbetsgivaren får nämligen anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet redan i det första skedet.

En annan sak är att arbetsgivaren kan bli förhandlingsskyldig på nytt, om förhandlingsfrågan senare skulle komma i ett nytt läge.

3.3 Verksamhets- och arbetstagarfallet

Enligt 11 § första stycket första meningen ska arbetsgivaren förhandla innan han beslut om viktigare förändring av verksamheten (verksamhetsfallet). Ordet förändring med preciseringen viktigare har valts just för att fånga in sådana frågor som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling.

Såsom exempel på viktigare förändring av verksamheten kan bland annat nämnas omläggning, nedläggning, inskränkning, lokaliseringsfrågor, långsiktiga beslut om arbetsorganisationen och budget.

I andra fall har arbetsgivarens beslut en mera begränsad omfattning. Det kan då vara beslut som omfattas av 11 § första stycket andra meningen, d v s vid viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör förhandlingsberättigad facklig organisation (arbetstagarfallet).

Gränsen mellan första och andra meningarnas tillämpningsområden är inte skarp. Gränsen måste dras efter en praktisk bedömning från fall till fall och med ledning i vilken betydelse frågan har för de grupper av arbetstagare som finns hos arbetsgivaren.

Ingrepp i den enskildes arbets- eller anställningsförhållanden som inte är enbart tillfälliga och inte heller i övrigt är av mindre betydelse hör in under förhandlingsskyldigheten.

3.4 Tidpunkten för förhandling

I lagen anges inte närmare när i förhållande till det tilltänkta beslutet arbetsgivaren ska vara skyldig att ta initiativ till primär förhandling. Förhandlingsskyldigheten innebär dock en skyldighet att ta upp förhandling i så god tid att den blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren.

Förhandlingen ska tas upp och genomföras innan arbetsgivaren själv har tagit ställning till den fråga förhandlingen avser. Vad som anförs av facket ska på ett meningsfullt sätt kunna ingå i beslutsunderlaget. Å andra sidan kan arbetsgivaren behöva

undersöka en viss fråga och ta ställning till vilka handlingsalternativ som finns innan det är meningsfullt att inleda förhandling.

I många sammanhang, särskilt när det rör sig om mer omfattande eller komplicerade frågor, innebär det att förhandlingen redan på ett tidigt stadium ingår som ett led i arbetsgivarens eget arbete med att skaffa fram beslutsunderlag och att i övrigt förbereda beslutet. Förhandlingarna bör då tas upp tidigt under planeringsstadiet och bör sedan kunna bedrivas återkommande under det att frågan bearbetas och beslutet förbereds.

Förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL omfattar även en skyldighet för arbetsgivaren att lämna den information som behövs för att förhandlingarna ska bli meningsfulla. Härigenom får det också från informationssynpunkt betydelse att förhandlingarna initieras på ett relativt tidigt stadium av beslutsprocessen.

På den ena sidan finns alltså den informationsskyldighet som ingår i förhandlingsskyldigheten enligt 11 §, som är primär och som tar sikte på enskilda frågor och beslut. På den andra sidan finns arbetsgivarens skyldighet att lämna information av mer generell räckvidd enligt 19 §.

Syftet med förhandlingar enligt 11 § är att de ska leda fram till någon form av uppgörelse mellan parterna om vilket beslut arbetsgivaren ska fatta. Det kan tänkas att arbetsgivaren avslutar förhandlingen med förklaringen att det visat sig att parterna är överens om vilket beslut som bör fattas. I så fall har förklaringen ofta varit en förutsättning för att förhandlingen skulle avslutas. Om arbetsgivaren sedan ändrar sin ståndpunkt utan att nya omständigheter har kommit till, kan det innebära att han har åsidosatt sin förhandlings- och uppskovsskyldighet. Skulle arbetsgivaren ändra sitt beslut, av skäl som i och för sig är behöriga, innebär nämligen den primära förhandlingsskyldigheten att han ska återuppta förhandlingarna.

Kan parterna inte enas i förhandlingsfrågan, står det i princip arbetsgivaren fritt att besluta. Av 14 § MBL framgår dock att arbetstagarparten i vissa fall kan begära central förhandling.

3.5 Undantagsfallet – synnerliga skäl

I 11 § andra stycket MBL finns en undantagsregel som befriar arbetsgivaren från att avvakta med ett beslut eller en åtgärd tills förhandlingarna är genomförda. Arbetsgivaren får alltså fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlings-skyldighet, om synnerliga skäl föranleder det. Det ligger på arbetsgivaren att visa att det finns förutsättningar för att tillämpa bestämmelsen.

Det förutsätts att arbetsgivaren normalt kan planera sin verksamhet så att det går att genomföra förhandlingarna utan risk för att komma i tidsnöd. Den primära förhandlingsskyldigheten har nämligen ansetts omfatta frågor där det i regel finns utrymme för sådana planeringsåtgärder. Om arbetsgivaren försummar detta och tidsnöd därför uppstår, bör det inte finnas något utrymme att åberopa undantagsregeln.

Exempel på situationer då undantagsregeln kan komma ifråga är vid hot rörande säkerheten på arbetsplatsen eller då saken avser viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen. Även när det i övrigt gäller att förebygga fara för människor liksom då arbetsgivaren hotas av betydande ekonomisk skada kan en undantagssituation föreligga.

3.6 Personalpolitiska utvecklingsavtalet

Som tidigare nämnts gäller mellan parterna på Svenska kyrkans område även det personalpolitiska utvecklingsavtalet (PU-avtalet).

PU-avtalet innehåller bland annat regler om medbestämmande, arbetsmiljö, organisationsförändringar och verksamhetsutveckling, arbetsledning, personalplanering och personalrörlighet.

Tanken är att avtalet ska ge stöd och råd till arbetsgivaren för att åstadkomma en god personalpolitik i samverkan med arbetstagarna och deras fackliga organisationer.

I avtalet framhålls att om samverkan mellan parterna ska bli en tillgång för verksamheten är det viktigt att arbetsgivarens företrädare medverkar till att finna former som ger möjlighet till ett fackligt inflytande enligt intentionerna i MBL.

– Kap 2 Medbestämmande

I kap 2 hänvisas till MBL angående arbetsgivarens skyldighet att förhandla före beslut. Det lämnas även exempel på sådana beslut som ska föregås av primär förhandling, såsom årsbudget, organisationsförändringar och personalkonsekvenser av arbetsbrist.

Vidare sägs att det lokala facket till respektive arbetsgivare ska anmäla till vilken facklig företrädare som arbetsgivaren ska lämna information enligt 19 § MBL och sända kallelse till förhandling.

– Kap 3 Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling

Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling ska planeras, bedrivas och utvecklas i samverkan med de anställda. Enligt PU-avtalet förutsätts det att anställda som berörs av förändringar också informeras om planerade åtgärder och uppnådda resultat. Sådan information måste ges fortlöpande och så tidigt som möjligt.

Arbetsgivaren är skyldig att i skäligen tid avvakta med beslut i ett ärende som innebär viktigare förändring för de anställda om samtliga berörda fackliga organisationer önskar lämna ett gemensamt alternativt förslag.

– Kap 7 Arbetsledning

Arbetsledningen ansvarar för att det finns en regelbundenhet kring information och samråd på arbetsplatserna. Arbetsplatsträffar ska hållas kontinuerligt och i regel en gång per månad. Vid dessa träffar bör hanteras målen för verksamheten och den närmaste tidens verksamhet. Vidare bör även nyligen avslutad verksamhet utvärderas och pågående verksamhet analyseras. Arbetsmiljöfrågor i övrigt bör också behandlas i samband med arbetsplatsträffar.

Det betonas särskilt att arbetsplatsträffar inte ersätter förhandling och information enligt MBL eller samverkan i arbetsmiljöfrågor enligt arbetsmiljölagen.

– Kap 9 Personalplanering och personalrörlighet

Tryggheten för alla anställda ska beaktas i all verksamhets- och personalplanering och i samband med verksamhetsutveckling

och organisationsförändringar. Vid större organisationsförändringar bör trygghetsåtgärder planeras redan i samband med att förändringen diskuteras i syfte att undvika oro och utnyttja de möjligheter till omplacering, arbetsutvidgning etc som finns hos arbetsgivaren. Inriktningen bör vara att alla ska erbjudas fortsatt meningsfull sysselsättning.

4. Förhandlingar i övrigt

4.1 Sekundär förhandling

Den fackliga organisationen har även genom 12 § MBL fått en rätt att själv begära förhandling hos arbetsgivaren, så kallad sekundär förhandling.

Bestämmelserna i 12 § tar också sikte på den fackliga organisation som står i ett kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren, dvs samma organisation som har primär förhandlingsrätt enligt 11 §. Liksom enligt 11 § är det i första hand facket lokalt som har rätt att förhandla.

Till skillnad från 11 §, avser 12 § frågor inom arbetsledningsområdet som inte anses som viktigare. Det ska dock vara en fråga där arbetsgivaren har ensam beslutanderätt. En daglig arbetsledningsfråga är typexempel på en sekundär förhandlingsfråga. De sekundära förhandlingsfrågorna ska handla om ett särskilt ärende eller en konkret fråga. Det kan exempelvis vara fråga om hur rutinerna för löneutbetalningar ska fungera eller om uttag av övertid viss dag.

Om facket begär förhandling är arbetsgivaren i princip skyldig att avvakta med sitt beslut eller sin åtgärd till dess förhandlingen är genomförd. Tanken är emellertid inte att 12 § ska användas som ett sätt att vidga arbetsgivarens primära förhandlingskyldighet genom att facket generellt begär förhandling i frågor av ett visst slag eller på ett visst område. Det är inte heller meningen att 12 § ska tas till intäkt för en ordning som innebär att facket utan särskilda skäl kräver förhandling i återkommande rutinfrågor.

Detta har också kommit till uttryck i lagtexten på så sätt att arbetsgivaren kan göra undantag från uppskovsskyldigheten om särskilda skäl talar för det. Detta utgör en markering av att kraven för ett undantag från uppskovsskyldigheten inte är lika stränga i 12 § som i 11 §. Arbetsgivaren har i regel inte samma möjlighet att planera för en förhandling när framställningen kommer från facket. Dessutom har arbetstagersidan normalt inte samma starka intresse av ett uppskov i det enskilda fall som föranlett förhandlingsframställningen.

4.2 Icke kollektivavtalsbärande organisation

I en del fall är arbetsgivaren skyldig att iaktta 11 och 12 §§ medbestämmandelagen även gentemot sådana organisationer som han inte har kollektivavtal med. Det gäller enligt första stycket i 13 §, när en fråga särskilt angår en medlem i en sådan organisation, d v s när förändringar enbart har betydelse för dessa enskilda arbetstagares arbets- och anställningsförhållanden.

Om en arbetsgivare fattar beslut om en organisationsförändring som leder till förändringar för flera arbetstagare så föreligger förhandlingsskyldighet enbart mot den kollektivavtalsbundna organisationen även om förändringen också berör medlemmar i en organisation som saknar kollektivavtal.

Skulle det däremot röra sig om flera enskilda beslut som fattas utan något direkt inbördes samband eller som delar i en omorganisation är 13 § medbestämmandelagen tillämplig på det beslut som avser den icke avtalsbundna organisationens medlem.

4.2 Entreprenad och uthyrning

På grund av de särskilda risker som finns vid entreprenad och inhyrning av arbetskraft har lagstiftaren velat ge de fackliga organisationerna ett särskilt inflytande över dessa beslut. Detta inflytande går längre än de allmänna reglerna om primär förhandlingsskyldighet.

Arbetsgivaren ska enligt 38 § medbestämmandelagen begära och genomföra förhandling med facket, innan någon anlitas som ska utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Förhandlingsskyldighet föreligger enbart gentemot den organisation som har kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Syftet med förhandlingarna ska vara att granska förutsättningarna för inhyrningen eller entreprenaden och under vilka villkor arbetet ska utföras. Huruvida en arbetsgivare ska fortsätta utföra exempelvis städningsarbete i egen regi eller anlita entreprenör för detta är en viktig förändring som faller under den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen. När arbetsgivaren väl bestämt sig för att övergå till städning i

entreprenadform, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 38 § inför valet av entreprenör.

Syftet med förhandlingarna är att i första hand klargöra om det finns anledning för facket att avge en vetoförklaring med stöd av 39 § medbestämmandelagen. Men den ska även ge de fackliga organisationerna inflytande över de förhållanden som ska gälla för entreprenaden eller inhyrningen. Förhandlingen ska alltså ge de fackliga organisationerna insyn i dessa frågor.

Från arbetsgivarens skyldighet att själv begära förhandlingar vid anlitan av entreprenör m m föreligger tre undantag. Det gäller när arbetet är av kortvarig och tillfällig natur, fordrar särskild sakkunskap, och motsvarar vad som tidigare godtagits av arbetstagarorganisationen.

De två första undantagen gäller dock inte när entreprenaden avser uthyrning av arbetskraft enligt lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Om arbetstagarorganisationen i de uppräknade undantagsfallen begär förhandling innan arbetsgivaren fattat beslut om eller genomfört åtgärden är arbetsgivaren skyldig att förhandla före beslutet respektive genomförandet av detta.

Arbetsgivaren är skyldig att avvakta med sitt beslut eller dess genomförande tills förhandlingarna med den fackliga organisationen är slutförda.

Även enligt denna bestämmelse får dock arbetsgivaren – om synnerliga skäl föranleder det – fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Vad nu sagts gäller även i sådant undantagsfall som facket begär förhandling om det finns särskilda skäl.

Anlitande av bemanningsföretag

Vid anlitan av bemanningsföretag finns dessutom särskilda regler i Svenska kyrkans avtal, bilagan Anlitande av bemanningsföretag.

Enligt avtalet får inhyrning av arbetskraft, genom anlitan av bemanningsföretag för en period överstigande fem veckor, endast förekomma i berörd verksamhet under tid när det saknas

före detta anställda som har företrädesrätt till återanställning enligt lag eller avtal, om inte lokala parter enas om annat.

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor efter uppsägningstidens utgång ska begära överläggning om den tilltänkta åtgärden med berörd arbetstagarorganisation.

4.3. Central förhandling

Såsom anges i 14 § MBL ska förhandlingsskyldigheten enligt 11–13 och 38 §§ i första hand fullgöras mot arbetsgivarens lokala motpart på arbetstagersidan. Om förhandlingen på det lokala planet inte leder till enighet, har dock facket också rätt till förhandling på central nivå.

Observera att det är den lokala arbetsgivaren som är fackets motpart även i central primär förhandling – inte den centrala arbetsgivarorganisationen! En annan sak är att arbetsgivaren i sådan förhandling kan biträdas av sin arbetsgivarorganisation.

Enligt § 7 KHA ska också begäran om central förhandling skriftligen vara den enhet hos arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, till handa inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

5. Förhandlingsförfarandet

5.1 Förhandlingsframställningen

Förhandling begärs av part som vill förhandla, 16 § MBL. Förhandlingsframställningen ska ställas till motparten. Arbetsgivare som önskar förhandla med facklig organisation sänder framställningen till den lokala organisationen.

En arbetsgivare är skyldig att hålla sig underrättad om vem som har förhandlingsrätten på arbetstagersidan samt om vilka arbetstagare som är medlemmar i facket. Förhandlingsframställningen kan göras muntligt men en skriftlig förhandlingsframställning är att föredra – den utgör bevis på att förhandling begärts. Av förhandlingsframställningen ska framgå att förhandling begärs. Vidare ska ämnet för förhandling anges.

Såsom en grundläggande skyldighet vid förhandling ligger att informera motparten i förhandlingsfrågan. Innebörden av denna skyldighet kan många gånger bestå av att redan i samband med förhandlingsframställningen bilägga ett skriftligt underlag. Inte minst gäller detta vid något mer komplicerade och omfattande frågor. Facket kan annars sakna möjlighet att sätta sig in i argumentationen och behärska förhandlingsfrågan. Här kan särskilt nämnas budgetunderlag och organisationsutredning.

5.2 Förhandlingen

5.2.1 Tid och plats

Huvudregeln får sägas vara att parterna själva försöker komma överens om när och var förhandlingen ska äga rum, 16 § MBL.

När det gäller primärförhandling finns inte någon bestämd tidsfrist angiven. Tanken är dock att förhandlingen ska äga rum på ett så tidigt stadium att det inte bara blir fråga om information och samråd utan möjlighet till verkligt medinflytande. Förhandlingarna med facket ska bli ett naturligt led i arbetsgivarens beslutsprocess.

Därför måste arbetsgivaren inleda primärförhandlingen på ett så tidigt skede att arbetsgivaren inte bundit sig för någon ståndpunkt. Arbetsgivaren får dock undersöka en viss fråga och ta

ställning till vilka handlingsalternativ som finns innan det ter sig meningsfullt att inleda en förhandling.

Huvudregeln är att parterna ska försöka enas om förhandlings-tidpunkten. Fråga kan då uppkomma i vilken utsträckning som den fackliga organisationen kan få förhandlingen uppskjuten för att man exempelvis saknar resurser. Normalt ska inte en arbets-givare behöva tolerera att facket saknar resurser om den begärda tidpunkten och omständigheterna i övrigt är skäliga.

5.2.2 Förhandlingssammanträde

Part som vill förhandla ska enligt 15 § MBL inställa sig till för-handlingssammanträdet själv eller genom ombud. Förhand-lingen hålls normalt genom att parterna inställer sig till samman-träde. Det är också fullt möjligt att komma överens om annat sätt att föra förhandling, exempelvis per telefon eller genom videosammanträde.

En part kan också välja att inställa sig och representeras genom visst ombud. Den som representerar parten måste dock vara så insatt i förhandlingsfrågan att förhandlingsskyldigheten kan full-göras.

Vanligast torde vara att central arbetsgivar- eller arbetstagar-organisationen biträder den lokala parten vid särskilda tillfällen, så kallad förstärkt lokal förhandling. Så kan vara fallet vid mer komplicerade medbestämmandeförhandlingar, såsom vid upp-sägning. Förstärkt lokal förhandling bör dock inte överutnyttjas. Den centrala förhandlingen riskerar ju annars att endast bli en upprepning av lokal förhandling.

5.2.3 Genomförandet

Det naturliga är att förhandlingen inleds av den som begärt för-handling. Den parten gör detta lämpligen genom att närmare redogöra för förhandlingsfrågan. Varför ett visst beslut bör fattas eller vilka åtgärder som bör vidtas. I samband härmed bör även skriftligt underlag – om så inte skett tidigare – läggas fram. Där-efter får motparten möjlighet att ge sin syn på saken, bemöta motpartens påståenden och argument och lägga fram eventuellt skriftligt underlag.

Förhandlingsskyldig part ska vid behov lägga fram motiverat förslag till lösning på den fråga som förhandlingen avser,

15 § MBL. I detta ligger en skyldighet för parten att ange grunderna för sitt ställningstagande och upplysa om de omständigheter som kan anses styrka åberopade fakta. I detta ligger att lyssna på motparten och bemöta motpartens förslag och tala om varför man inte kan godta dem.

Motparten har inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän den egna ståndpunkten i förhandlingsfrågan har motiverats och parten fått sådan information att denne kan ta ställning i förhandlingen. I det ingår att parten ska ha verklig möjlighet att tränga in i förhandlingsunderlaget, förstå vad förhandlingen gäller och vilka alternativ som står till buds.

Förhandlingsskyldigheten innebär inte någon skyldighet att komma överens.

5.2.4 Förhandlingsinformation

Den förhandlingsskyldiga parten ska alltså lämna fullständig information i den aktuella förhandlingsfrågan. I normala fall är det tillräckligt att lämna muntlig information. Ibland kan man dock vara tvungen att visa upp ett skriftligt underlag för att fullgöra denna informationskyldighet på ett riktigt sätt.

I 15 § andra och tredje styckena MBL har nu införts en utökad skyldighet att lämna skriftlig information i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren ska underrätta motparten om:

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet berörda arbetstagare och vilka kategorier de tillhör,
- när uppsägningarna ska ske, och
- beräkningsmetoder för eventuella ersättningar utöver de som följer av lag eller kollektivavtal.

5.2.5 Editionsplikt

Den information som följer av förhandlingsskyldigheten kompletteras i 18 § MBL med en skyldighet att i vissa fall lämna ut skriftliga handlingar. En part som vid en förhandling åberopar en skriftlig handling är skyldig att på begäran låta motparten få se den. Skyldigheten gäller för såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan och på både lokal och central nivå.

För att editionsplikten ska vara tillämplig måste parten ha framfört ett påstående och angivit en skriftlig handling som stöd för detta. Följande förutsättningar måste vara uppfyllda:

- en part ska ha framfört ett påstående om något,
- påståendet ska gälla något som rör förhandlingsfrågan, och
- parten ska ha angivit en skriftlig handling som stöd för påståendet.

I detta sammanhang finns även skäl att peka på vad som gäller för handlingar inom Svenska kyrkan enligt kyrkoordningen. Huvudregeln är att de handlingar som förvaras inom Svenska kyrkan, d v s även hos arbetsgivare, är offentliga. Endast om det enligt viss regel finns skäl för sekretess kan arbetsgivare vägra att lämna ut viss handling.

5.2.6 Tystnadsplikt enligt MBL

Normalt är det den fackliga organisationens företrädare som kan åläggas att iaktta tystnadsplikt eftersom det är den fackliga organisationens företrädare som har rätt till olika typer av information.

Om en arbetsgivare vill ha en viss information belagd med tystnadsplikt måste förhandling begäras med facket om det, 21 § MBL. Förhandlingen ska då behandla frågan om tystnadsplikt. Om information som önskas få belagd med tystnadsplikt lämnas i samband med en förhandling behandlas frågan om tystnadsplikt vid samma förhandling.

Syftet med förhandlingar om tystnadsplikt ska vara att med minsta möjliga hemlighetsmakeri gentemot de anställda undvika att skada arbetsgivaren, verksamheten eller enskilda personer.

Uppnås inte enighet vid den lokala eller centrala förhandlingen ska den part som önskar att informationen ska vara tystnadspliktbelagd föra frågan till domstol. Detta måste ske inom tio dagar från det att förhandlingen avslutades. Om ena parten har påkallat förhandling om tystnadsplikt gäller tystnadsplikt till dess tvisten har avgjorts.

Tystnadsplikt kan komma i fråga såvitt avser angelägenheter som är betydelsefulla vid affärsförbindelser eller andra viktiga

affärsintressen. För fackets del kan det gälla interna förhållanden. En annan typ av uppgifter som kan bli föremål för tystnadsplikt är sådana som rör ömtåliga personliga förhållanden för arbetsgivaren eller någon av de anställda.

Enligt 22 § MBL har den fackliga företrädaren alltid rätt att lämna information vidare till styrelseledamöter inom facket. Detta gäller även information som är belagd med tystnadsplikt.

5.2.7 Skyndsam förhandling

Såsom framgår av 16 § MBL ska en förhandling bedrivas skyndsamt. Om ena parten medvetet fördröjer förhandlingen kan det leda till skadeståndsansvar. Om en part begär ajournering av förhandlingen och kan ge godtagbara skäl till det, till exempel behov av vila, överläggningar med medlemmarna, eller konsultation med experter är det dock inte ett brott mot förhandlingskyldigheten.

Det innebär att ju senare facket får tillgång till ett visst material, som ingår i arbetsgivarens informationsskyldighet vid förhandling, ju längre tid tar förhandlingen och ju större utrymme finns att begära ajournering för att i lugn och ro gå igenom de uppgifter som överlämnats.

Många gånger önskar en arbetsgivare fullgöra sin förhandlingskyldighet gentemot samtliga förhandlingsberättigade organisationer vid ett och samma tillfälle. Den ordningen förutsätter emellertid att parterna är överens. Arbetsgivaren har liksom de fackliga organisationerna ingen rättslig möjlighet att framtvinga gemensam förhandling.

Dock kan enligt förhandlingsordningen KHA 94 § 5, om förhandling enligt 11 § eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, facken företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation. Sådant samverkansorgan torde dock idag inte vara vanligt förekommande.

5.2.8 Protokoll – 16 § MBL

Vid förhandling är huvudregeln enligt KHA § 19 att protokoll ska föras som justeras av båda parter. Protokollet är tänkt att objektivt reflektera vad som förekommit under förhandlingen. Av hävd är det arbetsgivaren som för protokollet. Den som för

protokoll får dock en särskild möjlighet att påverka protokollets disposition och innehåll.

Ibland kan protokollet upprättas och justeras i anslutning till förhandlingen. Många gånger underlättar det om protokollet kan växlas via mejlen så att motparten härigenom får möjlighet att komplettera innehållet. Om så inte är möjligt ska den som justerar protokollet för fackets räkning göra en justeringsanmärkning. En justeringsanmärkning görs genom att hänvisa till särskild protokollsbilaga där fackets mening om förhandlingsinnehållet framgår.

I kravet på att förhandlingar ska bedrivas skyndsamt ligger ett krav på att den part som ska justera protokollet gör det snabbt.

5.2.9 Förhandlingens avslutande – 16 § MBL, § 20 KHA

Vid vilken tidpunkt som en förhandling anses avslutad har betydelse för när de olika preskriptionsfristerna börjar löpa. Enligt § 7 KHA har facket sju dagar på sig att begära central primärförhandling. Det vanligaste sättet att avsluta en förhandling är att parterna vid förhandlingssammanträdet gemensamt konstaterar att det inte är möjligt att komma längre, och därför avbryter förhandlingen. Om man då inte kommer överens om något annat anses förhandlingen avslutad den dagen oavsett när protokollet justeras.

KHA § 20 anger att förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt ska tas in i förhandlingsprotokollet. Annars anses förhandlingen avslutad när part som fullgjort sin förhandlingskyldighet skriftligen underrättat motparten om att man fråntäder förhandlingen.

6. Förhållandet AML – MBL

Sedan länge förekommer ett organiserat samarbete i arbetsmiljöfrågor mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsmiljölagen (AML) bygger på grundsynen att samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare är en förutsättning för att kunna skapa goda arbetsmiljöförhållanden.

Arbetstagsidan har enligt AML ett inflytande över den planering som sker inför arbetsgivarens beslut i arbetslednings- och verksamhetsfrågor, om besluten rör arbetsmiljön. Skyddsombud kan utses på arbetsplatsen av kollektivavtalsbunden facklig organisation. På arbetsplatser där minst 50 arbetstagare sysselsätts ska det finnas en skyddskommitté bestående av arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare. Sådan kommitté ska inrättas också vid mindre arbetsställen när parterna är ense eller om arbetstagarerna begär det.

Samverkan i arbetsmiljöfrågor inriktas på att främja en fungerande lokal skyddsverksamhet där skyddskommittén har en central ställning och skyddsombuden tillfredsställande handlingsmöjligheter.

Frågor avseende organisationsförändringar och neddragningar hör till de angelägenheter som ska behandlas i en skyddskommitté. Samtidigt innehåller medbestämmandelagen (MBL) också bestämmelser om att arbetsgivaren – innan beslut fattas om viktigare förändringar av verksamheten – ska ta initiativ till primär förhandling.

En fråga som därmed uppkommer är hur AML:s regler om samverkan förhåller sig till reglerna om förhandling i MBL. Huvudregeln är den att MBL får stå tillbaka när andra regler i arbetsrättslig lagstiftning innehåller avvikande bestämmelser, exempelvis rörande samverkan mellan arbetsgivare och facklig organisation. Härutöver förekommer även arbetsrättsliga regler som ska tillämpas parallellt med bestämmelserna i MBL.

Vid tillkomsten av AML tydliggjordes inte närmare förhållandet mellan AML och MBL. Samverkan i fasta former enligt AML genom arbete inom skyddskommittéer och i samråd med skyddsombud är en förutsättning för ett framgångsrikt arbete med arbetsmiljöfrågorna. Det går dock inte att bortse från att

just de frågorna också har uppfattats som ett av de viktigaste områdena för ett arbetstagarinflytande enligt MBL. Till detta kommer att arbetsmiljön ofta är en omständighet bland flera att beakta när arbetsgivaren planerar exempelvis en omorganisation.

Förhandlingsskyldigheten enligt MBL omfattar följaktligen också arbetsmiljöärenden och förutsätter alltså inte uttryckligen att arbetsmiljöfrågorna hanteras uteslutande inom ramen för AML och de lokala skyddsorganisationerna. Med denna utgångspunkt kan oklarhet uppstå om sättet att behandla arbetsmiljöfrågor.

Det förhållandet att en fråga som faller inom ramen för MBL:s regler om primär förhandling också har sådan betydelse från arbetsmiljösynpunkt att frågan ska behandlas inom ramen för AML och skyddsverksamheten utesluter inte att arbetsgivaren också har att ta initiativ till förhandling enligt MBL. Arbetsgivaren är i princip skyldig att följa reglerna i både AML och MBL. En arbetsgivare som exempelvis avser att vidta en viktigare förändring på arbetsplatsen, kan vara skyldig att dels låta frågan bli föremål för samverkan och inflytande från skyddsombudets sida samt behandling i skyddskommittén enligt AML, dels primärförhandla (samverkansförhandla) enligt MBL, innan beslut kan fattas och verkställas.

En annan sak är att rena skyddsaspekterna på frågan rimligen bör behandlas främst inom skyddsverksamheten och att denna behandling kan påverka förhandlingarna enligt MBL. Åtminstone vissa aspekter på förhandlingsfrågan är ju redan behandlade av parterna. Den erfarenhet och det kunnande som har samlats hos skyddskommittéerna bör även tas till vara vid samverkan enligt MBL. Vilken inverkan detta får för förhandlingarna i övrigt beror ytterst på omständigheterna i det enskilda fallet. Bland annat är det av betydelse om de fackliga organisationer som har förhandlingsrätt också varit representerade i skyddskommittén och hur de har varit representerade. I vart fall bör undvikas en byråkratisk och orationell hantering av frågorna. Det ligger på de arbetsgivaren och de fackliga organisationerna att själva samordna förfarandet, om de finner att så bör ske.

Ingenting hindrar för övrigt arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen från att, om förhållandena i det enskilda

fallet motiverar det, komma överens om att förhandling enligt MBL kan undvaras vid sidan av frågans behandling i skyddskommitté. Detta kan ske genom kollektivavtal som blir tillämpliga i flera fall. Eftersom AML är tvingande lagstiftning torde en lösning med kollektivavtal få ske genom att parterna i vissa fall avstår från förhandling enligt MBL.

7. Strategiska råd

Det finns ingen enhetlig mall för hur en förhandlare ska uppträda. En förhandling måste planeras och genomföras efter sina egna omständigheter, där hänsyn får tas till bland annat förhandlingsfrågans karaktär, till andra närliggande förhållanden, till motpartens inställning och till förhandlarens egen personlighet.

Kontakterna med facket måste präglas av ett professionellt uppträdande. Tillförlitlighet vid förhandlingar kan vara avgörande i ett längre perspektiv.

Som huvudregel har en förhandlingskyldig part inte rätt att kräva att flera förhandlingsberättigade motparter ska samförhandla på det sättet att förhandlingen med dem alla genomförs vid samma förhandlingsammansättningsråd. Utrymme finns dock för facken att företrädas av gemensamt samverkansorgan på sätt som anges i förhandlingsordningen KHA 94 § 5.

Om någon part vill åstadkomma sådan samordning av förhandlingarna mellan en arbetsgivare och flera fackliga organisationer måste parterna alltså vara eniga om detta. Många gånger sker så också helt informellt.

En arbetsgivare som tar initiativ till förhandling behöver alltså – då förhandlingsfrågan berör två eller flera fackliga organisationer – ta ställning till om förhandlingen gynnas av att den vid samma tillfälle samordnas med två eller flera organisationer. Finner arbetsgivaren – av strategiska eller andra skäl – att så inte är fallet, bör arbetsgivaren naturligtvis heller inte föreslå samförhandling.

Förbered förhandlingen väl. Vilken är förhandlingsfrågan? Vilka regler gäller? Vilken inställning har motparten? Hur ska yrkanden och argument läggas fram? Vad kan facket tänkas acceptera? Vad är ett godtagbart resultat för arbetsgivaren?

I förhållande till facket i en förhandling bör arbetsgivaren försöka avdramatisera förhandlingsfrågan så långt som möjligt. En saklig och ödmjuk ton är alltid den bästa utgångspunkten för att hitta rätt frekvens för kommunikation med facket. Undvik dispyter kring formella frågor om det inte är nödvändigt för

bevaka arbetsgivaren intressen. Lägg energin på sakfrågan i stället!

Förhandla i ett lugnt tempo och undvik överilade och ogenomtänkta synpunkter. Ställ frågor om hur facket ser på olika omständigheter. Ge facket utrymme att utveckla sin syn på saken – det kan ge ovärderlig information.

Om det redan innan förhandlingen föreligger hårda ordväxlingar och frustration kommer detta att påverka fackets benägenhet att tillmötesgå arbetsgivaren. Fackets föreställning om motparten kommer redan från början vara negativt präglad – man börjar på minus och måste arbeta sig uppåt.

Många gånger kan blotta förhållandet att parterna hittar ett sätt att resonera medverka till att slutresultatet blir godtagbart. Ett beslut som också facken ställer sig bakom får större legitimitet. Dock finns inte för arbetsgivaren någon skyldighet att vara enigt med facket.

8. Underlag till information/samverkan

När arbetsgivaren kallar arbetstagarorganisationerna till förhandling bör dessa få så bra underlag som möjligt för att kunna förstå och ha synpunkter på förhandlingsfrågan. Här beskrivs några underlag som behövs när en omorganisation ska förhandlas. Riskbedömning, förslag till ny organisation och organisationsplan, ekonomisk dokumentation och turordningslista (i de fall uppsägningar är aktuella) är de viktigaste underlagen i sådana här sammanhang.

a) Riskbedömning under och efter förändringsarbetet – tydlighet fordras, bedömning av arbetsbelastningen AFS 2015:4

Av 8 § arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framkommer att när ändringar i verksamheten planeras ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa och olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömning ska göras innan förändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring.

Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa och att ett förstärkt arbetsmiljöarbete krävs under pågående omställningsprocess. T ex kan arbetsbelastningen bli högre då förändringsarbete pågår. Var därför uppmärksam på tecken och signaler på ohälsa samt möjliggör regelbunden dialog kring arbetsbelastningen och hur arbetsuppgifter ska prioriteras. Att minska arbetsmängden, ändra prioriteringsordning och att tillföra kunskaper är exempel på åtgärder för att minimera risken för ohälsosam arbetsbelastning i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Tänk på att skyddsombud och arbetstagare ska ges möjlighet att medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Använd gärna fördjupningsdokumentet *Riskbedömning inför ändring i verksamheten* vid ändring för att undersöka och bedöma arbetsmiljörisker vid ändring i verksamheten.

b) Förslag till organisation och organisationsplan

Formulera i en PM hur den nya organisationen kommer att se ut och vilka skillnaderna blir jämfört med den nuvarande organisationen. Beskriv hur antal anställda och eventuellt kompetenskraven förändras. Förklara också hur verksamheten kommer att påverkas av förändringarna i organisationen. Kom ihåg att berätta om syftet med omorganisationen.

Gör också en enkel skiss (med rutor och pilar) över den nya organisationen – och den nuvarande – så att arbetstagarparterna på ett överskådligt sätt kan se personalförändringarna. Skriv in antal tjänster och sysselsättningsgraden för varje tjänst.

c) Ekonomisk dokumentation, budget

I de fall förändringen eller omorganisationen påverkar ekonomin görs förslagsvis ett ekonomiskt underlag där eventuella besparingar eller kostnadsökningar syns. Om personalneddragningar ingår i förändringen, kom ihåg att ta med i beräkningen att uppsägningstiderna är olika långa beroende på anställningstid för berörd personal. Tänk också på att själva förändringsarbetet kan kosta pengar, till exempel om konsulter och företagshälsovård behöver anlitas. Så kallat produktionsbortfall på grund av oro hos personalen är svårare att beräkna, men kanske finns det aktiviteter som måste ställas in för att tid och energi inte finns till det just nu. Eventuell nyrekrytering kan också innebära en kostnad.

d) Turordningslista – nu eller i senare skede? Korrekt dokumentation av arbetstagares anställningstid

Vilken eventuell turordning som ska gälla mellan arbetstagarna vid uppsägning ska diskuteras under förhandlingen. Arbetsgivaren bör därför inför förhandlingen upprätta och tillställa de fackliga parterna ett förslag till turordningslista. För att göra en turordningslista behöver arbetsgivaren ta reda på hur lång anställningstiden är för de berörda arbetstagarna, det vill säga de arbetstagare som ska turordnas.

Enligt protokollsanteckning 26 Svenska kyrkans avtal är indelningen i turordningskretsar beroende av respektive arbetstagares yrkes-/befattningsbenämning. Befattningssystemet för

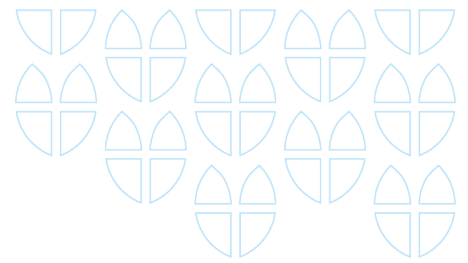
församlingar (BKSK) torde dock inte vara helt avgörande för indelningen, men kan utgöra del av det underlag som används för att närmare fastställa turordningens omfattning. Den närmare avgränsningen mellan olika arbetstagare vid indelningen i turordningskretsar torde dock få ske med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet.

Om någon arbetstagarorganisation begär att få anställningstider på samtlig personal har de förstås rätt att få det. Rubriken på en sådan lista kan då exempelvis vara "Anställda och deras anställningstider".

Mer om hur turordning går till finns att läsa i fördjupningsmaterialet *Arbetsbrist, omplaceringsutredning och turordning*.

Vad är då anställningstid? Ja, det är all den tid som arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren. Det är alltså den totala anställningstiden oavsett anställningsform som ska räknas med. Här är det viktigt att arbetsgivaren är noggrann; det är antal kalenderdagar som ska redovisas. Det räcker således inte med att skriva att någon varit anställd under en viss period. Om någon varit intermittert anställd (blivit tillfrågad vid varje nytt arbetstillfälle) ska varje dag som denne arbetat räknas, oavsett hur många timmar vederbörande arbetat den dagen. Enligt 6 g § LAS är arbetsgivaren för övrigt alltid skyldig att på begäran lämna upplysningar om en arbetstagers anställningstid.

I Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens webbhandbok Vera, finns en blankett som kan användas för att beräkna anställningstiden för arbetstagare inför turordning. Det är bra att visa den anställde vad arbetsgivaren kommit fram till och be om en underskrift så att det syns att ni är överens. På blanketten finns också möjlighet för den anställde att korrigera anställningstiden om denne inte tycker att uppgifterna stämmer.



**Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation**
Box 157, 101 23 Stockholm
arbetsgivare@svenskakyrkan.se
www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare

