

## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagersidan:* OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna  
SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna  
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

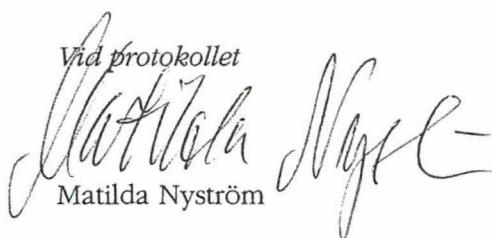
## Förhandlingsordning för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket

- 1 § Parterna inom avtalsområdet för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket (RALB) sluter avtal om förhandlingsordning enligt bilaga.

Avtalet om förhandlingsordning gäller från och med den 1 juli 2004.


- 2 § Parterna konstaterar att en överenskommelse om samarbetsavtal på det statliga avtalsområdet slöts den 13 juni 2000. Parterna är överens om att Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet och tillhörande förhandlingsprotokoll i tillämpliga delar ska tillämpas även för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

*Vid protokollet*



Matilda Nyström

*Justerat den 2004-06-28*



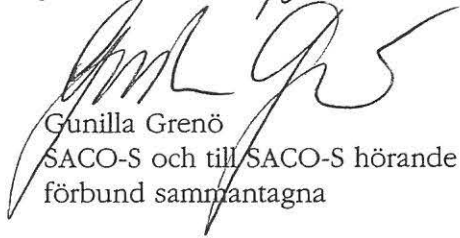
Elisabéth Bjär  
Arbetsgivarverket

*Justerat den 2004-06-28*



Johan Tengblad  
OFR:s förbundsområden inom det  
statliga förhandlingsområdet  
sammantagna

Justerat den 28/6-04



Gunilla Grenö  
SACO-S och till SACO-S hörande  
förbund sammantagna

Justerat den 28/6-04.



Bengt-Erik Falck  
Facket för Service och  
Kommunikation (SEKO)

## Parter

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagsidan:* OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna  
SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna  
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

# Förhandlingsordning för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket

## Tillämpningsområde

1 § Avtalet gäller inom förhandlingsområdet för arbetsgivare som är icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket (frivilliga medlemmar).

Avtalet gäller inte i förhållande till organisation som varken är part i avtalet eller tillhör sådan part.

## Definitioner

2 § Med central arbetsgivare (central arbetsgivarpart) avses i detta avtal Arbetsgivarverket eller den som Arbetsgivarverket bestämmer.

Med central arbetstagarorganisation (central arbetstagarpart) avses följande centrala arbetstagarorganisationer:

- OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna,
- SACO-S samt
- Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Med lokal arbetsgivare (lokal arbetsgivarpart) avses i detta avtal sådan arbetsgivare som är icke-obligatorisk medlem i Arbetsgivarverket.

Med lokal arbetstagarorganisation avses den del av central arbetstagarorganisation som denna bestämmer.

### Information om representation

Respektive arbetstagarorganisation ska skriftligen hålla lokal arbetsgivare underrättad om vem som har behörighet att företräda arbetstagarorganisationen.

## Slutande av kollektivavtal

### Centrala kollektivavtal

3 § Förhandling om slutande av nedanstående kollektivavtal ska föras som central förhandling. Centrala kollektivavtal sluts mellan central arbetsgivare och central arbetstagarorganisation.

- ramavtal om löner eller däremot svarande löneavtal,
- ramavtal om allmänna arbets- och anställningsvillkor,
- ramavtal om arbetstid,
- pensionsavtal,
- avtal om trygghetsfrågor inom socialförsäkringsområdet,
- avtal om trygghetsfrågor och andra frågor inom anställningsskyddsområdet,
- andra avtal som ska gälla generellt inom parternas avtalsområde,
- avtal som föranleds av övergripande politiska beslut.

### Lokala kollektivavtal

4 § Lokala kollektivavtal sluts mellan lokal arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation.

Lokalt kollektivavtal får inte innebära avvikelser från centralt kollektivavtal i andra fall än då avvikelsen är tillåten enligt det centrala kollektivavtalet.

## Förhandling och information enligt 11, 12, 14, 19-20 och 38 §§ MBL

5 § Uppnås inte enighet vid lokal förhandling enligt 11, 12 eller 38 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska lokal arbetsgivare på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

Begäran om central förhandling ska skriftligen framställas hos lokal arbetsgivare av arbetstagarorganisation senast på den femte arbetsdagen efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Om även annan lokal arbetstagarorganisation än den som påkallat central förhandling deltagit i den lokala förhandlingen ska även den förstnämnda organisationens centrala arbetstagarorganisation kallas till den centrala förhandlingen.

6 § Lokal arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om den närmare ordningen för förhandling och information enligt 11, 12, 19-20 och 38 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Förhandling om sådant kollektivavtal förs under fredsplikt.

## Förhandling i rättstvist

7 § I rättstvist som ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) ska tvisteförhandling äga rum i den ordning som anges i 8-11 §§.

För tvister enligt 33 och 34 §§ i MBL finns kompletterande bestämmelser i 12 respektive 13 §.

Tvister enligt 35 § MBL handläggs i särskild ordning, se 14 §.

- 8 § Förhandling som avses i 7 § förs i första hand mellan berörd lokal arbetsgivarpart och lokal arbetstagarorganisation (lokal tvisteförhandling).

Lokal tvisteförhandling ska påbörjas senast två veckor efter det att den påkallats, om parterna inte enas om uppskov.

Kan uppgörelse inte nås vid lokal tvisteförhandling äger part rätt att inom två månader från förhandlingens avslutande påkalla central tvisteförhandling. Försummas det har parten förlorat rätten att påkalla central tvisteförhandling.

- 9 § Central tvisteförhandling förs, om tvisten rör tolkning av kollektivavtal, av de parter som slutit avtalet.

Central tvisteförhandling i övrigt förs mellan lokal arbetsgivarpart och central arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten eller del av denna som den centrala arbetstagarorganisation bestämmer.

Central tvisteförhandling ska påbörjas senast tre veckor efter det att den påkallats om parterna inte enas om uppskov.

Tvist ska tas upp direkt till central tvisteförhandling om part som äger föra sådan central förhandling i tvisten begär det.

Part får inte väcka talan i domstol förrän förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Vad nu sagts gäller dock inte talan om interimistiskt förordnande.

- 10 § Råder tvist om skyldighet att fullgöra något och har den omständighet vartill yrkandet hänförs varit känd för vederbörande förhandlingspart i fyra månader utan att tvisteförhandling påkallats, har parten förlorat rätten att påkalla sådan förhandling rörande anspråket. Rätten att påkalla tvisteförhandling är i allt fall förlorad, om den omständighet vartill yrkandet hänförs ligger mer än två år tillbaka i tiden.

- 11 § Vill part väcka talan rörande anspråk, som avses i 10 §, ska detta ske inom tre månader från den centrala tvisteförhandlingens avslutande. Försummar den det, är rätten till talan förlorad.

### **Tvist enligt 33 § MBL**

- 12 § Tvist som avses i 33 § MBL förs i första hand som lokal tvisteförhandling mellan lokal arbetsgivarpart och närmast berörd arbetstagarorganisation som slutit avtalet.

Lokal tvisteförhandling ska påbörjas senast en vecka efter det att den påkallats, såvida parterna inte enas om uppskov.

Kan en uppgörelse inte nås vid lokal tvisteförhandling äger part rätt att på-

kalla central förhandling.

Central förhandling förs mellan berörd lokal arbetsgivarpart och central arbetstagarorganisation vilken varit part i den lokala förhandlingen.

Central förhandling ska påbörjas senast en vecka efter det att den har påkallats, såvida parterna inte enats om uppskov.

#### **Tvist enligt 34 § MBL**

13 § I tvist som avses i 34 § MBL utövas arbetstagarens rätt, när tvisten gäller arbetsskyldighet enligt kollektivavtal, av närmast berörda arbetstagarorganisation som slutit avtalet. För övriga tvister enligt 34 § MBL utövas arbetstagarens rätt av central arbetstagarorganisation. Åberopande av tolkningsföreträdere ska ske skriftligen hos lokal arbetsgivare.

Förhandling enligt 34 § tredje stycket MBL påkallas av lokal arbetsgivare hos den arbetstagarorganisation som åberopat tolkningsföreträdet inom en vecka efter det att arbetet påbörjats.

Förhandlingen enligt ovanstående stycke förs endast på en nivå. Kan tvisten inte lösas vid förhandlingen och vill lokal arbetsgivare väcka talan, ska detta ske inom 15 dagar efter det att förhandlingen har avslutats. Försummar arbetsgivaren det, är rätten till talan förlorad.

#### **Tvist enligt 35 § MBL**

14 § Tvist som avses i 35 § MBL anmäls skriftligen hos lokal arbetsgivare av lokal arbetstagarorganisation. Anmälan ska innehålla uppgift om det belopp som yrkas och grunden för yrkandet.

Underlåter den lokala arbetsgivaren att påkalla tvisteförhandling inom sju arbetsdagar, är arbetsgivaren såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt den lokala arbetstagarorganisationens mening, om kravet inte är oskäligt. I det fall tvisten rör ett avtal som slutits av central arbetstagarorganisation inträder sådan skyldighet dock endast om den avtalsslutande arbetstagarorganisationen skriftligen meddelat att den ställer sig bakom den lokala arbetstagarorganisationens mening i tvisten.

Kan inte uppgörelse nås vid lokal tvisteförhandling och underlåter central arbetsgivare inom tre veckor efter det att den lokala förhandlingen är avslutad påkalla central förhandling är arbetsgivaren såvitt det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt den lokala arbetstagarorganisationens mening, om kravet inte är oskäligt. Central förhandling förs mellan central arbetsgivarpart och central arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren ska väcka talan i domstol inom tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Underlåter arbetsgivaren att väcka talan är arbetsgivaren, såvitt avser det omtvistade beloppet, skyldig att betala ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet inte är oskäligt.

## **Förhandlings avslutande**

- 15 § Förhandling som förs enligt detta avtal ska, om parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att den frånträder förhandlingen.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

## **Stridsåtgärder**

- 16 § Stridsåtgärder får inte i något fall vidtas utan att åtgärden blivit beslutad på arbetsgivarsidan av Arbetsgivarverket och på arbetstagersidan av central arbetstagarorganisation.

## **Undantagskrets**

- 17 § Från stridsåtgärder undantas arbetstagare som, enligt bilaga 1, på grund av sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren eller som annars av särskilda skäl bör vara undantagna från stridsåtgärder (undantagskrets).

## **Medling m.m.**

- 18 § Innan central part varslar om stridsåtgärd ska medling ha påkallats i tvisten. I påkallan ska anges att parten har för avsikt att varsla om stridsåtgärder.

Om en central part har påkallat medling är motparten skyldig att ingå i medlingen och tillsammans med påkallande part utse medlare. Kan centrala parter i tvisten inte enas om medlare, ska de hemställa hos Medlingsinstitutet om utseende av medlare enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet MBL.

Medlingen ska anses avslutad, när part som har fullgjort sin medlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att den frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att inhämta yttrande från medlaren i fråga om medlarens synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

Har medling ägt rum och har part därefter varslat om eller vidtagit stridsåtgärd får motpart varsla om och vidta stridsåtgärd i tvisten utan föregående medling.

Underlåter part att iaktta vad som sägs i denna paragraf är detta skadeståndsgrundande men medför inte att stridsåtgärden blir ogiltig av den anledningen.

Vad som sägs i denna paragraf gäller inte vid varsel om sympatiåtgärd.

- 19 § Sedan medling påkallats och under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.



20 § Begränsningen i 18-19 §§ i rätten att vidta stridsåtgärd gäller inte om medling redan har ägt rum mellan parterna i tvistefrågan.

21 § Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlings-skyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader efter förhandlingens avslutande.

Även om förhandling inte kommit till stånd ska part anses ha fullgjort sin förhandlings-skyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på denne, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlings-skyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

22 § Varsel om stridsåtgärd ska i fråga om stridsåtgärdens omfattning innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper.

Underlåter part att iakta vad som sägs i denna paragraf är detta skadestandsgrundande men medför inte att stridsåtgärd blir ogiltig av den anledningen.

23 § Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk och därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikten ska dock fullgöra sina vanliga tjänste-åligganden.

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänförs arbete som fordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

### **Tvist om denna förhandlingsordning**

24 § Vid rättstvist om tolkningen och tillämpningen av detta avtal gäller inte 33 och 34 §§ MBL.

### **Giltighetstid**


25 § Avtalet gäller fr.o.m. denna dag tills vidare med en uppsägningstid av tolv månader.

Stockholm den 28 juni 2004

  
Elisabeth Bjar  
Arbetsgivarverket

  
Johan Tengblad  
OFR:s förbundsområden inom det  
statliga förhandlingsområdet  
sammantagna





Gunilla Grenö  
SACO-S och till SACO-S hörande  
förbund sammantagna



Bengt-Erik Falck  
Facket för Service och  
Kommunikation (SEKO)

## Undantagskrets

Stridsåtgärder får inte omfatta arbetstagare inom bolag, stiftelser m.fl. som är icke-obligatorisk medlem i Arbetsgivarverket och som har en anställning enligt nedan. Detta gäller dock inte den som är tjänstledig och som under tjänstledigheten innehar annan anställning än vad som omfattas av nedanstående.

- chef eller stf chef vid bolag, stiftelse eller liknande respektive kanslichef (motsvarande) vid arkiv, bibliotek eller museum.
- chef eller stf chef vid dotterbolag till bolag, stiftelse eller liknande.
- vid bolag, stiftelse eller liknande som är indelad i avdelningar, byråer eller andra enheter chef för sådan enhet, avdelning eller liknande och som lyder direkt under chefen för bolaget (dotterbolaget), stiftelsen eller liknade. Detta gäller inte sådan arbetsgivare som är arkiv, bibliotek eller museum.
- anställning vars utövare centralt i bolaget, stiftelsen eller liknande har till uppgift att föra förhandlingar om anställnings- och arbetsvillkor och deltar eller biträder vid sådana förhandlingar.
- anställning vars utövare är kontaktperson med Arbetsgivarverket och
- anställning vars utövare i huvudsak tjänstgör i utlandet.