

Sobonas Förhandlings- ordningsavtal

Förhandlingsordningsavtal för arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Akademikeralliansen och till Akademikeralliansen anslutna organisationer, Svenska Kommunalarbetsförbundet, Seko - Service- och kommunikationsfacket, Svenska Transportarbetarförbundet samt Fastighetsanställdas Förbund å den andra.

§ 1

Parterna träffar bilagda (bilaga 1) överenskommelse om förhandlingsordningsavtal för medlemmar anslutna till Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation.

§ 2

Parterna är ense om att förhandlingsordningsavtalet träder ikraft 2020-01-31 då Kommunalt Huvudavtal - KHA 94, FO-F 03 (tidigare KFS) och förhandlingsordningsavtal mellan Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetarförbundet å den andra upphör att gälla för medlemmar i Sobona.

§ 3

Parterna ska informera varandra om ändringar i respektive parts organisationsstruktur som påverkar tillämpningen av det bilagda förhandlingsordningsavtalet.

§ 4

Arbetsgivare ska informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning enligt § 29 i förhandlingsordningsavtalet.

§ 5

Parterna är ense om att § 22, första stycket i förhandlingsordningsavtalet, inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart varslad stridsåtgärd.

§ 6

Parterna rekommenderar arbetsgivare som utgör kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer, att träffa kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona i lydelse 2020-01-31 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 2.

Övriga arbetsgivare anslutna till Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation är bundna av förhandlingsordningsavtalet genom medlemskapet.

§ 7

Förhandlingsordningsavtalet gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

§ 8

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Förhandlingsordningsavtal

Vid protokollet

David Carlsson

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

John Nilsson

För **OFR:S förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**
jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Akademikerförbundet SSR

Eva-Lotta Nilsson

Markus Furuberg

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**
jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet

Annelie Söderberg

För **OFRs förbundsområde Läkare**
jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Peter Wurse

Förhandlingsordningsavtal

För **Läraryrskommittén och Lärarnas riksförbunds samverkansråd**

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

Robert Nilsson

Elisabeth Ollesdotter

För **AkademikerAlliansen**

och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

Magnus Berg

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

Lenita Granlund

För **Seko, Service- och kommunikationsfacket**

Ulrika Nilsson

För **Svenska Transportarbetarförbundet**

Per-Olof Norgren

För **Fastighetsanställdas förbund**

Förhandlingsordningsavtal

Jari Visshed

Kap 1 Förhandling om upprättande av kollektivavtal

§ 1

Förhandlingar om upprättande eller prolongering av kollektivavtal ska föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling) om någon av dessa parter begär det.

§ 2

Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

§ 3

Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

§ 4

Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kap 2 Förhandling och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

§ 5

Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandlingen förts, ska vad parterna därvid enas om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

§ 6

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, ska skriftligen vara arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

§ 7

Om förhandling enligt 11 § MBL eller 38 § första stycket MBL berör mer än en lokal arbetstagarorganisation kan dessa företrädas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal arbetstagarorganisation

§ 8

Information enligt 19 § MBL i fråga, som berör mer än en lokal arbetstagarorganisation, kan fullgöras gentemot sådant samverkansorgan som omnämnts i § 7 ovan.

Kap 3 Förhandling i rättstvist

§ 9

I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lagen rättegång i arbetstvist, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla ska bestämmelserna i detta kapitel iakttas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning:

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 10

Förhandling som avses i § 9 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 11

I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer ska detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation

§ 12

Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i § 35 MBL ”omedelbart” påkalla förhandling i där avsedd tvist ska anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i § 34 tredje stycket MBL, ska anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§ 13

I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL ska där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§ 14

Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling ska av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL ska dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra tala i tvisten.

§ 15

Twist får upptas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense om det.

§ 16

Talan får inte väckas av part, med mindre han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan ska väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§ 17

Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 13 och 16 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande ska räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

§ 18

Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelse får upptas till lokal förhandling utan hinder av 13 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § stycket första meningen MBL. För twist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

Kap 4 Protokoll m.m.

§ 19

Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna.

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

§ 20

Förhandling ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kap 5 Stridsåtgärder

§ 21

Varsel om stridsåtgärd ska innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

§ 22

Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt ska anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om sitt frånträdande från medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdandet efterfråga yttrande från medlaren (arna) i fråga om medlarens (arnas) synpunkter för förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 23

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 24

Vad avser arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärd endast vidtas i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 25

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

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

§ 26

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 27

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras 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.

§ 28

Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§ 29

Från stridsåtgärd bör undantas arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning samt arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Kap 6 Samhällsfarliga konflikter

§ 30

Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undanta vårdområdet. Uttrycket "fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår" har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

§ 31

Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt 30 § ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika,

begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 32 nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§ 32

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där enbart Sobona är avtalspart på arbetsgivarsidan utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser Sobona tre ledamöter, berörda LO-anslutna organisationer samfällt, Akademikeralliansen samfällt och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

För varslad stridsåtgärd som berör avtalsområde där såväl SKR som Sobona är parter utformas den centrala nämnden enligt nedan:

Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utser arbetsgivarorganisationerna gemensamt tre ledamöter, Svenska kommunalarbetsförbundet, Akademikeralliansen samfällt, och OFRs förbundsområden samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder två ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna

Anmärkning

Den centrala nämnden för kollektivavtal där såväl Sobona som SKR är part ska vara samma nämnd som utses enligt Kap VI Samhällsfarliga konflikter, § 32 KHA 94.

§ 33

Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, ska varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärd längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§ 34

Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig ska nämnden i sitt beslut hemställa att parterna ska undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kap 7 Tvister om förhandlingsordningen

§ 35

Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 27 inte heller 34 § MBL.

Lokalt kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona i lydelse 2020-01-31, som överenskommit mellan centrala parter.

§ 2 Giltighet och uppsägning

LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona gäller från och med 2020-01-31 och till vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 (sex) kalendermånader. LOK Förhandlingsordningsavtal Sobona kan enbart sägas upp med verkan från 1 september varje år. Uppsägning ska vara skriftlig.

Säger central part upp Förhandlingsordningsavtal Sobona upphör det lokala kollektivavtalet att gälla vid samma tidpunkt om inte annat överenskomms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2020

För

.....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För

.....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)