

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
1993-07-01

Protokoll nr
1231 WPFS3

Sida
1

Sign



Sign

Sign

Sign

Ärende

Antagande av kollektivavtal inom Arbetsgivaralliansens område

Tid

1993-06-18, 1993-06-28, 1993-07-01

Plats

Arbetsgivaralliansens lokaler, Göta Ark-huset, Stockholm

Parter

Arbetsgivaralliansen (Aa)

Landsorganisationen i Sverige (LO)

Privattjänstemannakartellen (PTK)

Protokollet justeras av

För Aa:	Arne Ahlström
För LO:	Göran Karlsson
För PTK:	Bo Ragnar

Närvarande

För Aa:	Arne Ahlström Lars Henningson Åsa Ramef
För LO:	Tore Andersson Göran Karlsson
För PTK:	Liisa Ödén Vento Harriet Oscarsson Eva Wickström Kjell Andersson Rune Viklund Bo Ragnar

§ 1

Det noterades att 1993-04-01 bildades nya Arbetsgivaralliansen, den fristående och obundna arbetsgivarorganisationen, av de tre branschkommittéerna IDROTT, IDEELLA OCH IDÉBURNA ORGANISATIONER och FOLKHÖGSKOLA.

Förutom de tre branschområdena kommer Aa att erbjuda arbetsgivar-service till utbildnings- och folkbildningssektorn samt till små och medelstora företag.

Vidare noterades att företag anslutna till f d Arbetsgivaralliansens branschkommitté EL numer ingår i Aa. Dessutom ingår i Aa Teleinvests dotterbolag m fl (se bifogade förteckning - bilaga 3).

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Utskriftsdatum
1993-07-01

Protokoll nr
1231 WPFS3

Sida
2

Sign



Sign

Sign

Sign

§ 2

Parterna har diskuterat hanteringen av förhandlingsordning samt reglering av medbestämmande-, jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor.

Från Aa:s sida har framförts att de tidigare gällande (innan 1993-04-01) avtalen ur flera avseenden behöver moderniseras och anpassas till den direkta verksamheten.

Parterna är överens om att skyndsamt inleda arbetet med att skapa ett praktiskt tillämpligt avtal som reglerar medbestämmande-, jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor.

Regler kring förhandlingsordning har tidigare funnits i såväl huvudavtal som medbestämmandeavtal. För att klargöra regler kring förhandlingsordningen omedelbart har dessa regler redigerats separat i särskild överenskommelse enligt bilaga.

I avvaktan på att avtal träffas är parterna överens om att medbestämmandeavtal och jämställdhetsavtal som gällde innan 1993-04-01 ska gälla utom i de delar som avser förhandlingsordning.

Parterna konstaterar vidare att till dessa avtal är kopplade ett antal råd och nämnder där SFO/Arbetsgivaralliansen och LO och PTK har representation.

Parterna är överens om att ovan nämnda råd och nämnder ersätts av ett "Allråd". Rådet består av två ledamöter från Aa samt en från LO respektive PTK eller de som LO respektive PTK utser. Rådet hanterar även eventuella tvister kring tolkning av förhandlingsordning. På begäran av någon av parterna kan rådet även utse en opartisk ordförande.

§ 3

Aa och LO/PTK är ense om följande fr o m 1993-04-01.

- Överenskommelse träffas om förhandlingsordning enligt bilaga 1.
- Beredskapsavtal träffas enligt bilaga 2.
- Parterna träffar överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering och ersättningsregler i anslutning därtill enligt bilaga (utredigeras senare).

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Utskriftsdatum
1993-07-01

Protokoll nr
1231 WPFS3

Sida
3

Sign

Sign

Sign

Sign

§ 4

Från LO och PTK framförs att överenskommelserna enligt ovan är preliminära i avvaktan på godkännande av LOs landssekreterariat respektive PTKs styrelse.

§ 5

Förhandlingen förklaras avslutad 1993-07-01.

Vid protokollet



Lars Henningson

Justeras

ARBETSGIVARALLIANSEN



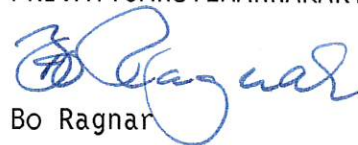
Arne Ahlström

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE



Göran Karlsson

PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN



Bo Ragnar

Avtal om förhandlingsordning

mellan

Arbetsgivaralliansen

samt

Privattjänstemannakartellen (PTK)

och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

§ 1 Tillämpningsområde

Mom 1

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid handläggningen av rätts- och intressetvister inom Arbetsgivaralliansen-LO/PTK-områdena.

Bestämmelserna i förhandlingsordningen utgör en fullständig reglering av de frågor som behandlas i 64 – 65 §§ MBL.

Bestämmelserna i förhandlingsordningen innebär inte en reglering av 40 § LAS.

Kommentar

Den reglering som avses är § 3 förhandlingspreskription, § 5 lokal förhandling, § 6 central förhandling och § 7 avgörande av rättstvister.

Mom 2

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga

- när förhandlingar förs direkt mellan Arbetsgivaralliansen och LO och/eller PTK eller mellan Arbetsgivaralliansen branschkommitté och LO- och/eller PTK-förbund om upprättande eller prolongering av kollektivavtal
- när det gäller indrivning av klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete
- när stridsåtgärd vidtas i form av sympatiåtgärd eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

Kommentar

I detta moment undantas från förhandlingsordningen tre olika fall.

Bakgrunden till **det första undantaget** är att förhandlingarna i dessa fall startar direkt på huvudorganisations- eller branschkommitté/förbunds nivå. Det finns då inget utrymme för att följa de regler som är avsedda att tillämpas i förhandlingar som startar på det lokala planet och som fullföljs genom centrala förhandlingar.

Skälet till **det andra undantaget** är att det inte föreligger en tvist rörande själva lönerätten. Dessutom skulle en förhandlingsprocedur medföra att det skulle komma att förflyta en avsevärd tid innan arbetstagarna kunde vidta åtgärder för att få ut sina ostridiga lönefordringar. Detta kan ske genom vidtagande av rättsliga åtgärder eller genom s k indrivningsblockad (41 § andra stycket MBL). Preskriptionsregeln enligt § 3 är i detta fall inte tillämplig. I stället gäller tio års preskriptionstid.

Lagregler som berör **det tredje undantaget** finns i 41 och 45 §§ MBL.

Mom 3

Bestämmelserna är inte avsedda att reglera vad som behandlas i 11, 12, 14, 19 - 22, 33 - 40 §§, 43 § andra stycket, MBL.

Kommentarer

I momentet anges att förhandlingsordningen inte reglerar innehållet i de dispositiva paragrafer i MBL som anges i momentet. Beträffande 37 § MBL gäller att lokal och central förhandling ska fullgöras innan talan kan väckas vid AD.

Mom 4

Tvingande lagbestämmelser om preskriptions-, förhandlings- och talefrister påverkas inte av denna förhandlingsordning.

§ 2 Förhandlingsrätt**Mom 1**

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare/arbetsgivarorganisation i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Arbetsgivare/arbetsgivarorganisation har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Kommentar

I momentet återges den grundläggande förhandlingsrätt som finns inskriven som en tvingande regel i 10 § MBL.

Mom 2

Om förhandling påkallas i rätts- eller intressetvist av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som anges i denna förhandlingsordning.

Om olovlig stridsåtgärd har vidtagits ska enligt 43 § MBL överläggningar äga rum.

Även om inte förhandling har kommit till stånd ska en part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet i följande fall:

- då det mot förhandlingen har funnits hinder som inte berott på parten själv
- då motparten utan att iaktta den föreskrivna förhandlingsskyldigheten, har vidtagit stridsåtgärder för att lösa tvisten.

Kommentar

Andra stycket innehåller två undantag från huvudregeln i första stycket. Part anses nämligen ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet i två fall, trots att ingen förhandling ägt rum.

Det hinder som avses i **det första fallet** är i första hand förhandlingsvägran från motpartens sida. Den praktiska betydelsen av denna regel är att part har rätt att få ett ärende upptaget i AD trots att förhandling inte ägt rum. Huvudregeln är annars att AD enligt lagen om rättegången i arbetstvister inte får ta upp ett ärende till prövning utan att dessförinnan förhandling ägt rum (4 kap 7 § LRA).

Undantaget i **det andra fallet** innebär att den angripna parten utan föregående förhandling har rätt att till AD hänskjuta inte bara frågan om stridsåtgärds tillåtlighet och eventuellt skadestånd på grund av stridsåtgärden utan även den bakomliggande tvist för vars lösande stridsåtgärden vidtagits. Detta är naturligt mot bakgrund av att frågan om skadestånd på grund av otillåten stridsåtgärd ofta blir beroende av den rättsliga bedömningen av den bakomliggande tvisten.

§ 3 Förhandlingspreskription

Om en part som har förhandlingsrätt enligt § 2 vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller enligt enskilt eller kollektivt avtal, ska denna part påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om parten inte påkallar förhandling inom föreskriven tid förlorar han rätten till förhandling.

Kommentar

Paragrafen innehåller regler om att förhandling, där part yrkar skadestånd eller annan fullgörelse (s k fullgörelsetalan), ska påkallas inom viss tid. Om part inte begär förhandling inom föreskriven tid blir följderna att parten förlorar rätten till förhandling i frågan. Partens anspråk blir därmed preskriberat. Detta innebär i sin tur att part inte längre kan gå till domstol och hävda sitt krav.

Den närmare innebörden av reglerna är att förhandling ska begäras inom fyra månader från det att **part** fått kännedom om den omständighet som är grunden för kravet. Tiden räknas således inte från när enskild arbetstagarare fått kännedom om viss omständighet utan från den tidpunkt organisationen fått vetskap. Detta beror på att det är organisationen och inte den enskilde individen som har förhandlingsrätt.

Oavsett när en part fått kännedom om den omständighet, som kravet grundas på, så ska förhandling begäras senast två år efter det att omständigheten **inträffat**. Skälet är att förhandling inte ska kunna begäras hur sent som helst och den andra parten därför inte ska behöva sväva i ovisshet om ett visst krav kommer att göras gällande.

Beträffande klar och förfallen fordran är preskriptionstiden tio år.

Anteckning

Om arbetstagararen är berättigad till a contobelopp, ackordsförskott, dellikvid eller andra utbetalningar i avvaktan på slutlig ersättning, ska den "omständighet som kravet grundas på" anses ha inträffat tidigast då anspråk på slutlig likvid kan resas.

Exempel

Ett ackordsarbete löper under ett år med fyra delutbetalningar. Vid den fjärde utbetalningen uppstår en tvist som hänför sig till arbete som utförts åtta månader tidigare. Fyramånadersfristen räknas då från det fjärde utbetalningstillfället.

Anteckningen påverkar inte tillämpningen av 35 § MBL.

§ 4 Förhandlingsförfarande**Mom 1**

Den part som vill förhandla ska göra framställning om förhandling hos motparten. Framställningen ska vara skriftlig om motparten begär det och den ska ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde. Parterna kan gemensamt välja en annan form för förhandling än sammanträde.

Den förhandlingsskyldiga parten ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.

Kommentar

Flertalet av reglerna är ett återgivande av de tvingande bestämmelser som finns i 15 - 16 §§ MBL.

Kravet på innehållet i förhandlingsframställan är att den är så klar och tydlig att den mottagande parten kan förbereda sig för förhandlingen.

Bakgrunden till andra stycket är att det är ett gemensamt intresse för parterna att så snabbt som möjligt få till stånd en förhandling, när sådan begärts.

Det kan i vissa fall vara praktiskt och tillämpligt att förenkla formerna för förhandlingar t ex genom telefonkontakter. Förutsättningen härför är att parterna är överens om detta förfaringsätt för att förhandlingsskyldigheten ska anses vara uppfylld. Av kommentaren till mom 2 framgår att protokoll ska föras även i sådana fall.

Tredje stycket behandlar innebörden av förhandlingsskyldigheten. Det räcker inte enbart med att en part deltar i förhandling. Parten är också skyldig att utveckla aktivitet för att uppnå ett resultat av förhandlingen och bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak d v s att ingå i saklig överläggning med motparten i förhandlingsfrågan. Förhandlingsskyldigheten kan fullgöras antingen genom att parten själv inställer sig eller genom att parten låter sig företrädas av ombud.

Parten ska inte anses ha fullgjort sina skyldigheter om han inte inställer sig själv vid förhandling och heller inte låter sig företrädas av ombud som har behörighet eller praktiska möjligheter att träffa en bindande överenskommelse för att lösa förhandlingsfrågan.

Om part företräds av ombud krävs att ombudet har behörighet eller praktiska möjligheter att träffa en bindande överenskommelse för att lösa förhandlingsfrågan. Praktiskt innebär detta att det ska finnas möjlighet att vid själva förhandlingen träffa en för båda parter bindande överenskommelse.

Mom 2

Förhandlingar ska bedrivas skyndsamt.

Vid varje förhandling ska föras protokoll, som justeras av båda parter.

Kommentar

Bestämmelsen i första stycket är en uppmaning till parterna att inte förhålla en förhandling. Det innebär inte nödvändigtvis att en förhandling måste slutföras i ett sammanhang. Den part som begär ajournering av förhandlingen och som anför godtagbara skäl till denna begäran bryter inte mot regeln i detta stycke.

Skälet till att protokoll ska föras är det behov som föreligger av att dokumentera vad som förekommit vid en förhandling. Vardera parten har rätt att i protokollet få sin mening antecknad.

Mom 3

En förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd.

Kan parterna inte enas om att förhandlingen ska anses avslutad, ska den anses avslutad då part, som fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättar motparten om att han frånträder förhandlingen.

Kommentar

Momentet innehåller regler om när en förhandling ska anses avslutad. Reglerna har stor betydelse eftersom de blir utgångspunkt för ett antal frister. Huvudregeln, som återfinns i första stycket, innebär att en förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd. För att det inte ska uppstå någon tvivel om när förhandlingen är avslutad är det bästa förhållandet att parterna redan vid själva förhandlingen skriver protokoll och justerar detta.

Kan parterna inte enas så ska förhandlingen anses avslutad då part, under förutsättning att han fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättat motparten om att han frånträder förhandlingen. Avgörande tidpunkt är när underrättelsen har nått motparten.

§ 5 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, såvida parterna inte enas om något annat.

Kommentar

Vad som är lokal arbetstagarorganisation är i allmänhet reglerat i respektive organisations stadgar eller genom beslut av respektive organisation.

Regeln i andra stycket syftar till att motverka fördröjningar i det lokala förhandlingsarbetet.

§ 6 Central förhandling**Mom 1**

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på den part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan Arbetsgivaralliansen/Branschkommitté och förbund.

Mom 2

Framställning om central förhandling ska göras skriftligen senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om en part försummar detta förlorar han rätten till förhandling vad gäller skadeståndsyrkanden eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Kommentar

Part är skyldig att begära central förhandling inom viss tid från det att den lokala förhandlingen är avslutad. Denna tid är två månader. Om en part inte begär central förhandling inom denna tid förlorar han rätten till förhandling beträffande skadeståndsyrkande eller annan fullgörelsetalan. Detta innebär att anspråket blir preskriberat, d v s part kan inte längre gå till domstol och hävda sitt krav.

Mom 3

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den påkallas, såvida parterna inte enas om något annat.

Kommentar

Liksom vid lokala förhandlingar är det även vid centrala förhandlingar viktigt att förhandlingen äger rum så snart som möjligt efter det att den begärts. Med tanke på att flera är inblandade än i en lokal förhandling har den tid inom vilken förhandlingen senast ska påbörjas bestämts till tre veckor från den dag den begärts, om inte parterna enas om något annat.

Uppnås ej enighet vid lokal MBL-förhandling kan central förhandling enligt § 14 MBL skriftligen begäras hos Arbetsgivaralliansen/Branschkommitté så snart som möjligt, dock senast inom tio kalenderdagar efter det att lokal förhandling avslutats.

Om central förhandling begärts enligt ovan avvaktar arbetsgivaren med att fatta och verkställa beslut till dess central förhandling avslutats. Detta gäller dock ej om synnerliga respektive särskilda skäl finns i enlighet med §§ 11, 12 och 38 i MBL.

§ 7 Avgörande av rättstvist

Mom 1

Om en rättstvist som rör lag, enskilt avtal eller kollektivavtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till AD såvida inte parterna är ense om att hänskjuta tvisten för bindande avgörande till annan skiljeinstans som anvisats i kollektivavtal.

Avser rättstvisten skadeståndsfordran eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal ska talan väckas hos AD inom tre månader från det att den centrala förhandlingen har avslutats.

Om det har funnits hinder mot att förhandling kommer till stånd och detta inte har berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandlingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

Om en part försummar talefristen förlorar han rätten att föra talan i tvisten.

§ 8 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m 1993-04-01 tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Stockholm den 1 juli 1993

ARBETSGIVARALLIANSEN



Arne Ahlström

PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELEN



Bo Ragnar

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE



Göran Karlsson

Beredskapsavtal

mellan

Arbetsgivaralliansen

samt

Privattjänstemannakartellen (PTK)

och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

1 Ingress

Enligt riksdagens beslut har regeringen den 17 december 1987 utfärdat en Arbetsrättslig beredskapslag (SFS 1987:1262). Därigenom har föreskrivits att vissa ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen ska tillämpas om riket kommer i krig eller efter regeringens beslut om riket är i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden, som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i.

Regeringen har därutöver aviserat sin avsikt att jämlikt 4 § arbetstidslagen och 1 kap 4 § arbetsmiljölagen meddela de föreskrifter, som erfordras för att tillgodose totalförsvarets intressen.

Arbetsmarknadens parter förutsätts i förslaget till beredskapslagstiftning träffa ändamålsenliga kompletterande kollektivavtal för de förhållanden som avses där.

Parterna har mot denna bakgrund träffat detta beredskapsavtal.

2 Ikraftträdande, bundenhet och upphörande av detta avtal

2.1 Ikraftträdande

Avtalet träder med omedelbar verkan i kraft så snart den arbetsrättsliga beredskapslagen träder i tillämpning i sin helhet. Om endast delar därav sätts i kraft ska Arbetsgivaralliansen, LO och PTK överenskomma om den utsträckning, i vilken detta avtal ska gälla.

2.2 Bundenhet

När avtalet helt eller delvis träder i kraft blir det omedelbart bindande för såväl Arbetsgivaralliansen, LO och PTK som till dessa anslutna branschkommittéer och förbund och deras lokala parter.

2.3 Branschkommitté-/förbundsavtal

Utöver vad som föreskrivs genom detta avtal förutsätts anslutna branschkommittéer och förbund vid sitt antagande av avtalet överenskomma om de tillägg eller undantag, varav de kan finna behov föreligga med hänsyn till förhållandena inom respektive avtalsområde.

2.4 Upphörande

Avtalet upphör att gälla vid samma tidpunkt och i samma omfattning som den arbetsrättsliga beredskapslagen upphör att tillämpas.

Parterna ska i samband med att beredskapsavtalet upphör överlägga om de skilda frågor som kan vara aktuella att reglera vid en återgång till normala förhållanden och om vad som därvid kan behöva gälla som ändring i eller tillägg till de kollektivavtal, som gällde innan beredskapslagen trädde i kraft.

3 Förhållandet till fredstida kollektivavtal och till lagstiftning

3.1 Kollektivavtal

Beredskapsavtalets regler ska tillämpas i stället för regler av annat innehåll som intagits i för normala förhållanden gällande centrala eller lokala kollektivavtal inom parternas avtalsområden.

I den mån annat inte föreskrivits i detta avtal fortsätter kollektivavtalen att gälla enligt sitt innehåll, dock med beaktande av vad som sägs i 3.2 nedan.

3.2 Lagstiftning

I de fall kollektivavtalen innehåller regler, varigenom parterna utnyttjat möjligheten att träffa avtal med avvikande innehåll i jämförelse med de fredstida lagar och förordningar som berörs av den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen, ska de genom nämnda beredskapslagstiftning föreskrivna ändringarna likväl tillämpas inom avtalsområdet. Övriga delar av sådana avtal fortsätter att gälla.

4 Samverkan och förhandlingar

4.1 Samverkan

Parterna understryker vikten av att de lokala parterna, då beredskapsavtalet tillämpas, vidmakthåller en nära och god samverkan för att uppnå lösningar i samförstånd av de skilda problem som uppkommer för företag och personal som en följd av de speciella förhållanden som då kommer att råda. Det är särskilt viktigt att beslut inom företagen ska kunna fattas utan onödigt dröjsmål med beaktande av vad som kan gagna totalförsvaret och folkförsörjningen.

De normalt inom företagen fungerande samrådsformerna ska så långt detta är möjligt tillämpas även i beredskapslägen.

4.2 Förhandlingar

Parterna är ense om att normalt gällande regler om förhandlingsordning ska iakttas så länge de yttre omständigheterna det medger.

När kollektivavtalsenlig förhandlingsordning inte längre kan tillämpas ska följande gälla.

- a) Inför beslut, som ska föregås av förhandling, ska lokal förhandling i den för företaget normalt gällande ordningen äga rum. I sådana fall då lokal förhandling normalt sker under medverkan av en vid företaget inte anställd facklig företrädare kan den lokala förhandlingen – om sådan medverkan inte är möjlig att snabbt erhålla – i stället äga rum med företrädare för personalen som de anställda då utser.

Skyldighet att låta med beslut anstå i avvaktan på central förhandling ska inte föreligga om hinder möter på grund av beredskapsförhållandena, till följd varav sådan förhandling inte kan genomföras med erforderlig snabbhet.

- b) Vid rättstvist om lön eller annan ersättning, om arbetskyldighet eller om skadestånd eller vid annan rättstvist ska, om tvisten inte kan lösas vid lokal förhandling, medverkan till tvistens lösning påkallas hos de lokala, regionala eller centrala företrädare för parts förbund eller huvudorganisation, som är närmast tillgängliga. Skulle tvisten inte kunna lösas genom sådan medverkan kan tvisten hänskjutas till Arbetsdomstolen. Då detta inte är möjligt eller om parterna eljest enas därom, vilket även lokala parter kan komma överens om, ska tvisten avgöras av skiljenämnd. Parterna utser därvid var sin skiljeman och dessa båda gemensamt en tredje som ska vara ordförande. Kan enighet inte uppnås i val av ordförande, ska de lokala parterna hos vederbörande länsstyrelse hemställa att länsstyrelsen utser sådan. För skiljemannaförfarandet gäller i övrigt lagen om skiljemän.

Beslut av skiljenämnd efter hänvändelse från lokala parter får inte åberopas av central part till stöd för en allmän tolkning av den omtvistade bestämmelsen.

5 Arbetskyldighet

5.1 Inom företaget

Arbetsgivaren äger under hänsynstagande till den anställdes förmåga och övriga förhållanden påkalla att den anställda utför de arbetsuppgifter inom företaget, som det till följd av beredskapssituationen uppkommit behov av att få utförda. Vad nu sagts gäller även i sådana fall då de arbetsuppgifter, för vilka någon anställts, för längre eller kortare tid bortfaller.

Det ska då ankomma på den anställda att utan de begränsningar som normalt kan gälla fullgöra även sådant för honom ovanligt arbete, om det inte innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

5.2 I annat företag

Om arbetsgivaren till följd av den rådande situationen inte kan bereda anställd arbete bör arbetsgivaren och den anställda söka överenskomma att den anställda under viss period, t ex uppsägningstid, eller tills vidare i stället utför arbete hos annat företag utan att därmed det ursprungliga anställningsförhållandet bryts.

När arbetstagaren utför arbete hos annat företag enligt första stycket ska det i kollektivavtalsförsäkringshänseende räknas som om det utförts hos den ursprungliga arbetsgivaren.

6 Arbetstidsfrågor

6.1 Utökad ordinarie arbetstid

Enligt särskild ändring i arbetstidsförordningen må den ordinarie arbetstiden utökas till högst 60 timmar per vecka.

Parterna är ense därom att utökad ordinarie arbetstid ska tillgripas då så är erforderligt för att tillgodose totalförsvarets eller folkförsörjningens behov. De lokala parterna ska eftersträva att i sådana fall överenskomma om arbetstidens längd och förläggning.

Om enighet inte kan uppnås äger arbetsgivaren fatta beslut, varvid han även äger påkalla utförande av skift-, kvälls- eller helgarbete utan hinder av de begränsningar i denna rätt, som må vara föreskrivna i normalt gällande avtal och fastställa den närmare utformningen av ett nytt arbetstidsschema.

Beslutet gäller intill dess annorlunda kan komma att bestämmas vid central förhandling, där sådan är möjlig att genomföra.

6.2 Veckovila m m

Parterna noterar att det aviserats att föreskriften i arbetstidslagen om 36 timmars veckovila ska ersättas med en föreskrift att en veckovila om 24 timmar ska iakttas samt att bestämmelserna om mertid i 10 § arbetstidslagen inte ska tillämpas. Förändringar i arbetstidslagstiftningen ska gälla även i fall då kollektivavtal träffats rörande arbetstid.

7 Semester och annan ledighet

7.1 Semester

Enligt § 4 semesterlagen i dess för beredskapsläge avsedda lydelse får arbetsgivare, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, besluta att arbetstagarerna ska få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio.

Om uttagande av till följd av nämnda bestämmelse sparad semester enligt de lokala parternas gemensamma bedömning skulle vålla betydande produktionssvårigheter för företaget bör kompensation i stället utgå i form av semesterersättning efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde.

7.2 Permission och tjänstledighet

Parterna är ense om att en normal tillämpning av i avtal eller genom praxis tillkomna regler om permission och tjänstledighet i många fall inte kan äga rum i beredskapslägen, varför en mera restriktiv tillämpning av dessa regler måste godtas, då så motiveras av förhållanden som förorsakas av beredskapsläget.

8 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Vid fastställande av turordning i samband med uppsägning ska parterna särskilt beakta behovet och vikten av att i föreliggande situation bevara erforderligt yrkeskunnande i företaget för att inte äventyra dettas fortbestånd.

9 Arbetsmiljöfrågor

Parterna är ense om vikten av att även i beredskapslägen så långt detta är möjligt upprätthålla normalt förekommande lokal samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Då av beredskapsläget föranledda omständigheter inte gör det möjligt att iaktta normalt gällande föreskrifter på arbetsmiljöområdet och avsteg därifrån därför blir ofrånkomliga uppmanas de lokala parterna att sinsemellan samråda om de åtgärder, som kan vidtas i syfte att även under dessa förhållanden trygga en så god arbetsmiljö som omständigheterna medger.

10 Lön och andra ersättningar

10.1 Vid normalt tillämpad ordinarie arbetstid

Om inte annat avtalas ska de villkor rörande lön och andra ersättningar, som intagits i de kollektivavtal, som gäller vid beredskapsavtalets ikraftträdande, fortsätta att gälla för det fall normalt gällande regler om arbetstidens längd alltjämt tillämpas.

10.2 Vid utökad ordinarie arbetstid

För det fall utökad ordinarie arbetstid enligt punkt 6.1 ovan skulle tillämpas ska följande gälla.

Tillkommande ordinarie arbetstid utöver den normalt gällande ska ersättas med "ordinarie lön" och andra kollektivavtalsenliga ersättningar.

Övertidsersättning enligt vederbörande kollektivavtals regler ska dock utgå först efter det att den arbetstid fullgjorts som inkluderar den utökade ordinarie arbetstid, som fastställts per dag eller vecka enligt fastställt nytt arbetstidsschema.

11 Löneutbetalningsregler m m

11.1 Utbetalning av lön

Om företag till följd av rådande yttre omständigheter (t ex bortfall av möjlighet att tillämpa datalönesystem inom företaget, hos bank, post eller annan betalningsförmedlare) inte kan fullgöra löneutbetalning i enlighet med de betalningsrutiner, som är lokalt överenskomna, föreskrivna i gällande kollektivavtal eller eljest tillämpas i praxis, äger företaget fullgöra sin betalningsskyldighet på annat sätt och/eller betalning à conto intill dess hindret för normal betalningsordning undanröjts eller intill dess annan tillfällig betalningsordning lokalt eller branschkommitté-/förbundsvis överenskommits. Ordinarie utbetalningsperioder ska i största möjliga utsträckning bibehållas.

För ovan avsedd situation äger arbetsgivare utan hinder av reglerna i lagen om arbetsgivares kvittningsrätt vid senare löneutbetalning göra avdrag med vid tidigare löneutbetalning för mycket utgiven lön eller annan ersättning dock med iakttagande av reglerna i 4 § och 6 § lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

11.2 Överenskomna betalningsuppdrag från arbetsgivare till tredje man

Av samma skäl som angivits i föregående punkt kan faktisk omöjlighet uppkomma för företag att i samband med löneutbetalning fullgöra åtaganden att förmedla betalningsuppdrag till tredje man, såsom t ex att leverera avdragna lönebelopp till visst bankkonto, intressekonto eller liknande samt till vederbörandes fackliga organisation.

Intill dess hindret undanröjts eller annan överenskommelse träffats bör företaget – efter att ha informerat de anställda om de uppkomna svårigheterna och efter samråd med den lokala fackliga organisationen eller – om så är möjligt – vederbörande fackförbund söka nå den praktiskt möjliga lösning, som på bästa sätt kan tillgodose de anställdas intressen.

12 Ändrade förutsättningar, giltighetstid m m

Vad ovan avtalats utgör en reglering av de frågor som parterna funnit anledning att behandla i tillägg till den arbetsrättsliga beredskapslagstiftning som nu är känd för parterna.

Om förutsättningarna för detta avtal till följd av ny lagstiftning skulle komma att förändras eller om eljest behov skulle uppkomma att reglera ovan inte behandlade frågor eller att förändra den reglering som skett i och med detta avtal ska på endera partens begäran förhandlingar därom upptas.

Detta avtal gäller tills vidare med tolv månaders uppsägningstid.

Stockholm den 1 juli 1993

ARBETSGIVARALLIANSEN


Arne Ahlström

PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN


Bo Ragnar

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE


Göran Karlsson