
Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet;

SFS 1994:1686

Utkom från trycket
den 28 december 1994

utfärdad den 20 december 1994.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet²

dels att 41 b § skall upphöra att gälla,

dels att 4, 5, 13, 15, 28, 57 och 69 §§ skall ha följande lydelse.

dels att det i lagen skall föras in en rubrik och tre nya paragrafer, 38 - 40 §§, av följande lydelse.

4 §³ Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14, 19 - 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33 - 40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagsidan än som följer av EG-rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 §⁴ Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

¹ Prop. 1994/95:76 och 1994/95:102, bet. 1994/95: AU4, rskr. 1994/95:123.

² Senaste lydelse av 41 b § 1993:1498.

³ Senaste lydelse 1993:1498. Rådets direktiv 75/129/EEG och 77/187/EEG finns publicerat i EES-avtalets bilagor med rättsakter, band 5, och rådets direktiv 92/56/EEG finns publicerat i EES-supplement till Europeiska Gemenskapernas officiella tidning, volym 5.

⁴ Senaste lydelse 1993:1498.

13 § Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982: 80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

15 § En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.

En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till länsarbetsnämnden enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

28 § När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Görs en sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess sextio dagar har flötit från uppsägningen.

När arbetstagers anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställ-

ningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

Om två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer slås samman, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna.

Facklig vetorätt i vissa fall

38 §⁵ Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagarare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena skall 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan.

39 §⁶ Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Vid upphandling enligt lagen (1992:1528) om offentlig upphandling får en sådan förklaring göras endast om den grundar sig på omständigheter som sägs i 1 kap. 17 § eller 6 kap. 9-11 §§ nämnda lag.

⁵ Förutvarande 38 § upphävd genom 1993:1498.

⁶ Förutvarande 39 § upphävd genom 1993: 1498.

40 §⁷ Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Förbud inträder inte heller, om arbetstagarorganisationen vid offentlig upphandling har grundat sin förklaring på andra omständigheter än som sägs i 1 kap. 17 § eller 6 kap. 9 - 11 §§ lagen (1992:1528) om offentlig upphandling.

Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, skall 39 § inte tillämpas.

57 §⁸ Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst.

69 §⁹ Föreskrifterna i 33 - 35 och 39 §§ utgör inte hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995. En arbetsgivare är dock inte skyldig att förhandla eller underrätta enligt de nya bestämmelserna i 13 § andra stycket och 15 § andra stycket, om det skulle innebära att förhandling skulle ha inletts eller underrättelse skulle ha lämnats före ikraftträdandet.

På regeringens vägnar

LEIF BLOMBERG

Per Virdesten
(Arbetsmarknadsdepartementet)

⁷ Förutvarande 40 § upphävd genom 1993:1498.

⁸ Senaste lydelse 1993:1498

⁹ Senaste lydelse 1993:1498.