



LUNDS
UNIVERSITET

Föreningsrätt och förhandlingsrätt

ida.hellberg@jur.lu.se



Upplägg

- Föreningsrätt
 - Innebörd
 - Personkrets
 - Föreningsrättskränkning
- Förhandlingsrätt
 - Innebörd
 - EU-rättens regleringar angående förhandlingsrätt
 - Olika typer av förhandlingar (primär och allmän förhandlingsrätt)
- Facklig förtroendemans



Föreningsrätten och förhandlingsrätten i Europa och internationellt



ILO (Internationella arbetsorganisationen, International Labour Organisation)

- Konvention nr 87 om föreningsrätt (en av de åtta kärnkonventionerna)
- Konvention nr 98 om förhandlingsrätt (en av de åtta kärnkonventionerna)

Europarådet

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Europeiska sociala stadgan, Art. 5 och 6

EKMR, Art. 11: Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions for the protection of his interests

EU



EU-stadgan, Art. 12, 28

Direktiv:

- Direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59/EG)
- Informations- och samrådsdirektivet (2002/14/EG)



LUNDS
UNIVERSITET

Föreningsrätt

Varför är föreningsrätten så viktig?

- Nödvändig för att kunna utnyttja förhandlingsrätt
- Skapa större jämvikt vid förhandlingar
- Haft betydelse för demokratisering i flera länder

Decemberkompromissen 1906



Föreningsrätt: positiv föreningsrätt

7-9 §§ MBL

- Rätten att **tillhöra** en arbetstagar – eller arbetsgivarorganisation
- Rätten att **utnyttja** medlemskap
- Rätten att **verka** för föreningen
- Rätten att verka för **bildandet av ny** förening



Föreningsrätt: negativ föreningsrätt

EKMR artikel 11

Young, James and Webster v United Kingdom från den 18 oktober 1982

(Application no. 7601/76; 7806/77)

Gustafsson mot Sverige från den 25 april 1996

(Application no. 15573/89)



Föreningsrätt: Personkrets

Både arbetsgivare och arbetstagare: 7 § MBL

Med föreningsrätt avses rätt för **arbetsgivare** och **arbetstagare** att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.

Indirekt skydd för organisationen: 8 § 2 st MBL

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är **icke skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet**. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagts den centrala organisationen.

Skadestånd 54-55 §§ MBL



Föreningsrätt: föreningsrättskränkning

8 § 1 st MBL:

Föreningsrätten skall lämnas okränkta. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtager **åtgärd till skada för någon på andra sidan** för att denne har **utnyttjat sin föreningsrätt eller** om någon på ena sidan vidtager **åtgärd** mot någon på andra sidan i **syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt**. Sådan kränkning föreligger även om åtgärden vidtages för att åtagande mot annan skall uppfyllas



Föreningsrätt: föreningsrättskränkning

Vidtar åtgärd: 8 § 1 st MBL

- **vidtagen åtgärd**
- **skada** (påtaglig olägenhet)
- **någon på andra sidan**
- **utnyttjat sitt medlemskap**

eller

- **vidtagen åtgärd**
- **syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt.**

Exempel:

- Uppsägning/avsked
- Omplacering
- Underlåten befordran
- Löfte om bättre villkor
- Indragna förmåner
- Dåliga anställningsbetyg
- Avslutad provanställning

Dock inte: allmänt negativa uttalanden om någons medlemskap eller facklig verksamhet (AD 2004 nr 89)



Föreningsrätt: påföljder vid kränkning

- Ogiltighet: **8 § 3 st MBL:**

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, **är rättshandlingen eller bestämmelsen ogiltig.**

- Ekonomiskt skadestånd: **54 § MBL** ("ersätta uppkommen skada")

- Ideellt/allmänt skadestånd **55 § MBL** (intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttages och övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse)

Delad bevisbörda: AD 1937 nr 57

AT ska visa *sannolika skäl* på att föreningsrättskränkning har skett.

AG ska därefter *styrka* att hen haft skälig anledning till sin åtgärd oberoende av föreningsrättsfrågan



Förhandlingsrätt

Syftet med förhandlingen:

Undvika stridsåtgärder och skapa arbetsfred

Ge arbetstagare inflytande på arbetsplatsen



Förhandlingsrätt i EU-rätten

Se ”insyn och inflytande för de anställda” i boken *EU och arbetsrätten*

Flertal direktiv

- Informations- och samrådsdirektivet (2002/14/EG)
Allmän ram för information till arbetstagare
- Direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59/EG)
Särskild skyldighet att förhandla vid kollektiva uppsägningar
- Direktivet om företagsövergång (2001/23/EG)
Särskild skyldighet att förhandla vid företagsövergång



Förhandlingsrätt i MBL

Två olika former av förhandlingsrätt:

Allmän förhandling: 10 § MBL – för samtliga AT-org

Primärförhandling: 11-13 §§ MBL – för AT-org som tecknat kollektivavtal med AG



Förhandlingsrätt: Allmän förhandling, 10 § MBL

Två huvudkategorier:

- **Avtalsförhandlingar:** Förhandlingar i syfte att teckna kollektivavtal
- **Tvisteförhandlingar:** Förhandlingar i syfte att lösa en tvist som uppstått avseende tolkning av lag eller kollektivavtal



Förhandlingsrätt: Primär förhandlingsrätt

Syfte: ge arbetstagarorganisation information och medinflytande över beslut
Enbart etablerad arbetstagarorganisation!

Primär förhandlingsrättsskyldighet i två fall:

- **Verksamhetsfall** (ex. tillsättning av chef, beslut om nedläggning, omfattande omorganisation, större investeringar, överlåtelse av företag, uppsägning pga arbetsbrist)
- **Arbetstagarfall** (ex. omplacering, förändring av arbetstider skriftlig varning som disciplinåtgärd, tillsättning av förman och arbetsledare, uppsägning pga arbetsbrist om rör enstaka at (däremot ej pga personliga skäl!))



Förhandlingsrätt: primärförhandling

Om förhandlingarna inte leder till överenskommelse: AG avgör

Förhandling ska ske innan beslut har fattats, annars anses AG ha förhandlingsvägrat även om förhandling sker.

Undantag: 11 § 2 st: synnerliga skäl

4 § 2 st: 11 § är semidispositiv med EU-spärr



Förhandlingsrätt: förhandling enligt 13 § 1 st

11 §: förhandling normalt med kollektivavtalsbunden AT-org

Dock:

13 § 1 st MBL: Arbetstagarfall

Om frågan rör en arbetstagarare som är medlem i en annan arbetstagarorganisation, då ska förhandling ske med den organisationen.



Förhandlingsrätt: förhandling enligt 13 § 2 st

11 §: förhandling normalt med kollektivavtalsbunden AT-org

Inte bunden av kollektivavtal – ingen förhandlingsskyldighet enligt 11 §.

Dock:

13 § 2 st MBL: Om kollektivavtal saknas och frågan rör

- Arbetsbrist
- Företagsöverlåtelse



Förhandlingsrätt: kollektivavtal saknas!

- **Arbetsbrist:** på grund av direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59/EG)

Artikel 2.1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han **i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna** i syfte att söka nå en överenskommelse.

- **Företagsövergång:** på grund av direktivet om företagsövergång (2001/23/EG)

Artikel 7.1. Överlåtaren och förvärvaren skall vara skyldiga att informera representanterna för sina av överlåtelsen berörda arbetstagare om [...]

Artikel 7.2. När överlåtaren eller förvärvaren planerar åtgärder i förhållande till sina arbetstagare skall han **i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna** beträffande dessa åtgärder för att söka nå en överenskommelse.



Fackliga förtroendemän

Förtroendemannalagen

Ledighet (6-7 §§)

Rätt till ledighet som fordras för uppdraget, dock inte i större omfattning än vad som är skäligt

Rätt att bibehålla förmåner vid facklig verksamhet på den egna arbetsplatsen.

Förstärkt anställningsskydd (8 §)

Facklig förtroendeman ska ges företräde till fortsatt arbete vid uppsägning på grund av arbetsbrist, om det är av särskild betydelse på arbetsplatsen.

En sådan uppsägning ska förklaras ogiltig.





LUNDS
UNIVERSITET