#  *I enlighet med FS beslut 2015-06-16 Bilaga 1*

# DELEGATIONSORDNING

Detta dokument reglerar Förbundsstyrelsens beslut om delegation till avdelningar i förhandlingsfrågor.

Förbundsstyrelsen kan därutöver besluta om riktlinjer för vad som skall/bör gälla när avdelningar utnyttjar sin delegationsrätt.

1. Avtalsförhandlingar

# 1. 1 Möjligheter att teckna kollektivavtal med stöd av centrala kollektivavtal

1.1.1 Lön- och villkorsfrågor

De centrala löneavtal som tecknas inom både Almega och Arbetsgivarverksområdet är ramavtal och inriktning från de avtalsslutande parterna är att det centrala avtalet ska anpassas till verksamhetens förutsättningar.

· Rätten att teckna lokala kollektivavtal med stöd av centralt avtal som slutits med en arbetsgivarorganisation delegeras till förbundets avdelningar eller den del av avdelningen som avdelningen bestämmer.

Om parterna inom Arbetsgivarverkets område lokalt inte enas vid lönerevisionsförhandlingarna är slutstationen lönenämnd. Enligt avtalet får lönenämnd användas först sedan alla möjligheter att teckna lokalt kollektivavtal uttömts.

· Rätten att besluta om att tillkalla lokal lönenämnd delegeras inte till förbundets avdelningar.

Om parterna lokalt inte enas vid lönerevisionsförhandlingarna inom Almega-området är slutstationen central förhandling med Almega.

 · Rätten att påkalla central förhandling delegeras inte till förbundets avdelningar.

Villkorsavtalet, AVA och branschavtalen inom Almega ger möjligheter att anpassa villkoren utifrån de lokala förutsättningarna.

· Rätten att förhandla och teckna lokal kollektivavtal med stöd av centralt tecknade villkorsavtal delegeras till förbundets avdelningar eller till den del av avdelningen som avdelningen bestämmer.

Huvudregeln vid förläggning av arbetstid enligt Villkorsavtalet är att lokalt kollektivavtal ska tecknas. Kommer parterna inte överens kan part begära att frågan om arbetstidens förläggning överlämnas till en lokal skiljenämnd.

· Rätten att besluta om att begära lokal skiljenämnd delegeras inte till förbundets avdelningar.

I branschavtalen inom Almega finns rätt till central förhandling med Almega om enighet inte nåtts lokalt.

 · Rätten att påkalla central förhandling delegeras inte till förbundets avdelningar.

1.1.2 Kollektivavtal med stöd av andra centrala kollektivavtal

Det finns ytterligare avtal som tecknats med central arbetsgivarorganisation som medger att lokala kollektivavtal tecknas.

· Rätten att förhandla och teckna sådana lokala kollektivavtal delegeras till förbundets avdelningar eller till den del av avdelningen som avdelningen bestämmer.

 · Innan avtal tecknas med stöd av 5 och 8 §§ TurA-S skall förbundskansliet kontaktas.

## 1.2 Möjligheter att teckna kollektivavtal som grundas på lag

1.2.1 Medbestämmandelagen (MBL)

I förhandlingsordningar på respektive avtalsområde regleras hur förhandlingar ska ske; på vilka nivåer, vilka preskriptionstider som gäller etc. I de fall förhandlingsordningarna inte reglerar detta gäller att medbestämmandelagen (MBL) ger möjlighet att teckna lokalt kollektivavtal om 11, 12 och 14 §§ (medbestämmandeförhandlingar), 19-22 (regler om arbetsgivarens informationsskyldighet) 28, 29 § tredje meningen (regler om kollektivavtal) 33-40 §§ (regler om tolkningsföreträde när det gäller bl.a. arbetsskyldighet och betalningstvister samt rätt till förhandling/fackligt veto när det gäller anlitande av entreprenörer. Observera dock att regler om hur tolkningsföreträde skall utövas återfinns under avsnitt 3.2 i detta dokument), 43 § 2 stycket (överläggningar vid otillåtna stridsåtgärder) samt 64-65 §§ (skadestånd, preskriptionsfrister mm). MBL anger inte på vilken nivå dessa avtal skall tecknas.

De regler som tar sikte på lokala förhållanden skall hanteras där, medan de regler som antingen är förknippade med förhandlingar på central nivå eller skadeståndssanktionerade, skall hanteras på central nivå enligt följande:

· Rätten att teckna lokalt kollektivavtal gällande 11-12, 19-22, 28-29 §§ delegeras till avdelning eller den del av avdelning som avdelningen bestämmer.

· Rätten att teckna lokalt kollektivavtal gällande 14, 33-40 samt 43 §§ andra stycket samt 64-65 §§ delegeras ej till förbundets avdelningar.

1.2.2 Lagen om anställningsskydd (LAS)

Lagen om anställningsskydd ger lokal arbetstagarorganisation (förutsatt att centralt kollektivavtal brukar gälla mellan parterna) rätt att teckna lokala kollektivavtal när det gäller 5, 6 §§ (visstidsanställningar), 22 § (turordning vid uppsägning) samt 25-27 §§

(återanställningsrätt). Med lokal arbetstagarorganisation avses i LAS exempelvis klubbar, sektioner, lokalavdelningar eller liknande (se även MBL 6 §).

*·* Rätten att teckna lokalt kollektivavtal i avseende turordning vid uppsägning samt återanställningsrätt delegeras till förbundets avdelningar eller del av avdelning som avdelningen bestämmer.

* Rätten att teckna lokalt kollektivavtal avseende visstidsanställningar delegeras enbart till förbundets avdelningar inom Almegaområdet.

Förbundsstyrelsens inställning:

Avtal om turordning innebär ofta avsteg från lagstiftningens intentioner om bl.a. att huvudregeln skall vara tillsvidareanställning och att anställningstidens längd i princip skall vara avgörande i turordningssituationer. Förbundsstyrelsen anser att möjligheten att teckna denna typ av lokala kollektivavtal bör användas med försiktighet. Uppstår diskussion om att teckna ett sådant avtal skall kontakt därför alltid först tas med förbundskansliet.

När förhandlingar om uppsägningar på grund av arbetsbrist blir aktuella rekommenderas alltid kontakt med förbundskansliet i så tidigt skede som möjligt (se även avsnitt 2).

Inom Arbetsgivarverksområdet ges ingen delegation avseende möjligheten att teckna lokala kollektivavtal om visstidsanställningar. Anledningen är att Arbetsgivarverket inte delegerar möjligheten att teckna kollektivavtal avseende anställningsformer till sina medlemmar.

Det bör observeras att det inom Arbetsgivarverkets område redan finns ett centralt avtal, TurA-S, som delvis ersatt turordningsreglerna i LAS.

Lagen om anställningsskydd ger därutöver möjlighet att teckna lokalt kollektivavtal gällande 6 b-e, 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Dessa avtal skall antingen ha tecknats av central organisation eller godkänts av en sådan.

· Rätten att teckna lokalt kollektivavtal på grundval av dessa regleringar delegeras inte till förbundets avdelningar.

1.2.3 Ledighetslagstiftning

Flera lagar om rätt till ledighet från arbetet innehåller regleringar om rätt att teckna kollektivavtal. Dessa lagar är:

* föräldraledighetslagen
* studieledighetslagen,
* lagen om ledighet på grund av trängande familjeskäl
* lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare \* lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

I samtliga fall har rätten att tecknat kollektivavtal förbehållits de centrala parterna (alt. central parts godkännande).

Sådana avtal kan innebära inskränkningar i den enskildes rättigheter när det gäller bland annat förläggning av ledighet, varseltider och rätten att återkomma i förtid till arbetet. De bör av detta skäl hanteras på central nivå.

· Rätten att teckna avtal på grundval av denna lagstiftning delegeras inte till förbundets avdelningar.

1.2.4 Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)

Förtroendemannalagen ger möjlighet att teckna kollektivavtal om 1, 5-7, 8 § första stycket och 9 a § första och andra styckena. Avtalen skall vara tecknade eller godkända på central nivå.

Arbetstagarparten har s.k. tolkningsföreträde för ett flertal av dessa regleringar. Detta är förknippat med skadeståndsansvar, varför dessa avtal inte delegeras.

· Rätten att teckna kollektivavtal grundat på FML delegeras inte till förbundets avdelningar.

1.2.5 Lagen om offentlig anställning (LOA)

Enligt LOA är det möjligt att teckna kollektivavtal om 15 § (disciplinpåföljd) och 30 § (regelbundna hälsoundersökningar). Sådana avtal kan innebära inskränkningar i den enskildes rättigheter. Därför ska de hanteras på central nivå.

· Rätten att teckna kollektivavtal grundade på regleringar i LOA delegeras inte till förbundets avdelningar.

1.2.6 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen ger möjlighet att teckna kollektivavtal om 4-13 §§, som reglerar former för aktiva åtgärder på arbetsplatsen.

Sådana avtal tar i hög grad sikte på lokala förhållanden. Avtal kan enligt lagen inte frånta arbetsgivaren ansvaret för att åtgärderna genomförs.

* Rätten att teckna kollektivavtal på grund av dessa regleringar delegeras till förbundets avdelningar eller till den del av avdelning som avdelningen bestämmer.

## 1.3 Möjligheter att teckna avtal i övrigt

Parter har, på olika nivåer, möjligheter att teckna kollektivavtal om oreglerade frågor inom sina respektive verksamhetsområden. Detta sker med stöd av den allmänna förhandlingsrätten enligt MBL 10 §.

· Part som står i begrepp att teckna sådant kollektivavtal rekommenderas att ta kontakt med förbundskansliet.

# 2. Medbestämmandeförhandlingar

I medbestämmandelagen 11 -13 §§ regleras rätten till förhandling innan arbetsgivaren fattar beslut om förändringar i verksamheten. Denna reglering syftar till att ge arbetstagarna inflytande på den egna arbetsplatsen och hanteras på lokal nivå.

I MBL 14 § regleras rätten för central arbetstagarorganisation att förhandla, om enighet inte nås vid lokal förhandling enligt 11-13 §§.

 · Förhandlingar enligt 14 § MBL delegeras inte till förbundets avdelningar.

Förbundsstyrelsens inställning:

MBL:s intention är att förhandlingar skall ske så nära den berörda verksamheten som möjligt. Central förhandling skall därför begäras med återhållsamhet, främst då nya omständigheter framkommit efter den lokala förhandlingen. En central förhandling innebär en upptrappning från ST:s sida och bör därför normalt inte genomföras genom representation på samma nivå som den lokala förhandlingen.

Förbundsstyrelsen rekommenderar avdelningar att tillsammans med arbetsgivaren teckna avtal om förhandlingsordning för förhandlingar på lägre nivå och att internt besluta om delegationsordning för avdelningen.

Vid förhandlingar som gäller uppsägningar på grund av arbetsbrist bör förbundskansliet kontaktas för rådgivning i så tidigt skede som möjligt (se även avsnitt 1.2.2).

# 3. Tvisteförhandling, tolkningsföreträde samt LAS-överläggning

## 3.1 Tvisteförhandling

Tvister om innehåll i lagar och avtal skiljer sig från förhandlingar om avtal och medbestämmande bl.a. genom att dessa tvister dels innefattar bevakning av fatalietider, dels kan innebära att ST ådrar sig skadeståndsskyldighet om någon medlems intressen träds för när och dels därför att tvister kan stämmas till domstol.

· Tvister om tolkning av lag och avtal delegeras inte till förbundets avdelningar.

## 3.2 Utövande av tolkningsföreträde

Utövande av tolkningsföreträde är sanktionerat med skadestånd om den fackliga organisationen utövar det felaktigt. Detta delegeras därför inte.

 · Utövande av tolkningsföreträde delegeras inte till förbundets avdelningar.

## 3.3 Överläggningar enligt LAS 30 §

Enligt LAS 30 § ges den fackliga organisationen en rätt till överläggning då en anställd har varslats om avsked eller uppsägning på grund av personliga skäl. Denna rätt tillkommer enligt LAS den lokala arbetstagarorganisationen och bör genomföras på lokal nivå.

· Rätten att genomföra överläggningar enligt LAS 30 § delegeras till förbundets avdelningar eller till den del av avdelningen som avdelningen bestämmer.

När överläggningar enligt LAS 30§ blir aktuella rekommenderas alltid kontakt med förbundskansliet i så tidigt skede som möjligt.

Om en avdelning är tveksam när det gäller vilka befogenheter den har enligt denna delegationsordning - kontakta förbundskansliet.

## 4 Särskild delegation till arbetsplatsombud på arbetsplats som saknar avdelning

##

## Rätten att teckna kollektivavtal tillkommer normalt ansvarig ombudsman. I 4.2, 4,3 samt 4,4 ges möjlighet för ansvarig ombudsman att i enskilda fall delegera denna rättighet till ett arbetsplatsombud på en arbetsplats som saknar avdelning.

Förbundsstyrelsen anser att avtal om turordning innebär ofta avsteg från lagstiftningens intentioner om bl.a. att huvudregeln skall vara tillsvidareanställning och att anställnings-tidens längd i princip skall vara avgörande i turordningssituationer. Förbundsstyrelsen anser att möjligheten att teckna denna typ av lokala kollektivavtal bör användas med försiktighet.

## 4.1 Förhandling enligt Medbestämmandelagen (MBL)

Arbetsplatsombudet företräder medlemmarna i inflytandeförhandlingar enligt 11-12 §§ MBL eller Samverkansavtal.

## 4.2 Möjlighet att teckna kollektivavtal grundade på centrala kollektivavtal om lön- och villkorsfrågor

Rätten att teckna lokalt kollektivavtal med stöd av centralt avtal om lön som slutits med arbetsgivarorganisation delegeras i varje enskilt fall från ansvarig ombudsman.

Rätten att förhandla och teckna kollektivavtal med stöd av centralt tecknade villkorsavtal delegeras i varje enskilt fall från ansvarig ombudsman.

## 4.3 Möjlighet att träffa avtal grundade på Medbestämmandelagen (MBL)

Rätten att teckna kollektivavtal gällande 11-12§§, 19-22§§ delegeras i varje enskilt fall från ansvarig ombudsman.

## 4.4 Möjlighet att teckna kollektivavtal med stöd av Lagen om anställningsskydd (LAS)

Rätten att teckna lokalt kollektivavtal med stöd av 22 § LAS (turordning vid uppsägning) delegeras i varje enskilt fall från ansvarig ombudsman.