

## Förhandlingar och frister

De grundläggande förhandlingsreglerna gäller för alla typer av förhandlingar. Man brukar dela in förhandlingar på arbetsmarknaden i tre typer:

### **Tvisteförhandlingar (rättstvistförhandling)**

I tvisteförhandlingar är syftet att nå en uppgörelse eller samsyn på hur avtal eller lagregler som redan träffats ska tolkas och tillämpas, eller en uppgörelse om något som har inträffat som en uppsägning eller ett avsked.

### **Medbestämmandeförhandlingar**

Medbestämmandeförhandling är arbetsgivaren skyldig att genomföra inför alla viktigare förändringar av verksamheten, arbets- eller anställningsförhållanden. Omorganisation, chefstillsättningar och lönerrevision är typiska situationer för medbestämmandeförhandlingar.

### **Intresseförhandlingar**

Intresseförhandlingar, eller avtalsförhandlingar som det också kallas, är en förhandling som förs i syfte att träffa kollektivavtal, och på så sätt lösa en intressefråga. Förhandling om nya centrala kollektivavtal - riksavtal är intresseförhandlingar, likaså frågor om friskvårdsbidrag. Vid intresseförhandlingar är frågan inte reglerad i lag eller på annat sätt, och kommer man inte överens kan frågan inte föras vidare för prövning i till exempel domstol.

10, 15 och 16 §§ MBL gäller för alla tre typer av förhandlingar.

## Tvisteförhandlingar

Omständighet	Åtgärd och preskriptionstid
<b>Varsel om avskedande/uppsägning personliga skäl, 30 § LAS</b>	Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren samt varsla arbetstagarorganisation 2 veckor i förväg vid uppsägning och 1 vecka i förväg vid avsked.  Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning inom en vecka efter att underrättelsen/varslets lämnats.
<b>Arbetstagare som blivit uppsagd pga personliga skäl 7 § LAS/avskedad 18 § LAS</b>	Arbetstagarorganisationen kan begära lokal förhandling (ogiltigförklaring) inom 2 veckor (40 § LAS) samt (skadeståndsanspråk) inom 4 månader (41 § LAS).  Central förhandling kan påkallas 2 månader (ogiltigförklaring och skadestånd) efter lokala

	<p>förhandlingen avslutats. 14 § KHA, 64 § MBL, § 16 Vårdföretagarna E &amp; F.</p> <p>Om arbetstagarorganisationen vill väcka talan i domstol ska sådan göras inom 2 veckor efter det förhandlingen avslutats (ogiltigförklaring) eller 4 månader (skadestånd).</p>
<p><b>Arbetsgivare ger besked om tidsbegränsad anställning inte kommer fortsätta, 15 § LAS</b></p>	<p>Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren en månad före anställningens utgång. (OBS. se § 15 LAS gällande anställningens längd) och samtidigt varsla den berörda arbetstagarorganisationen (30a § LAS). Anställningen upphör på den bestämda tidpunkten även om överläggning inte är avslutad men arbetsgivaren måste fullfölja denna även sedan anställningen upphört.</p> <p>Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning inom 7 dagar.</p>
<p><b>Arbetsgivare ger arbetstagarbesked om att provanställning ska upphöra i förtid eller ej gå vidare i en tillsvidareanställning, 6 § LAS</b></p>	<p>Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren samt arbetstagarorganisation 2 veckor i förväg (31 § LAS)</p> <p>AB § 4, mom 2 – provanställningen kan avbrytas i förtid med en månads ömsesidig uppsägningstid eller vid provotidens utgång om den inte ska fortsätta. Ingen varselskyldighet till arbetstagarorganisationen.</p> <p>Vårdföretagarna E och F § 4, mom 5 – ingen varselskyldighet till arbetstagarorganisationen om provanställningen inte pågått längre än 6 månader.</p>
<p><b>Arbetstagar vill yrka på att anställningsavtal har tidsbegränsats i strid med 4 § LAS</b></p>	<p>Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren senast en månad efter anställningens upphörande. (40 § 2 st. LAS) om att avtalet fortsatt ska gälla. Arbetstagarorganisationen kan påkalla förhandling enligt MBL/kollektivavtal.</p> <p>Talan ska väckas i domstol inom 2 veckor från det förhandlingen avslutades.</p> <p>Inom två veckor efter att tiden för underrättelse gick ut – om förhandling enligt MBL ej påkallats. (40 § 3 st. 2 meningen LAS)</p>

<p><b>1. 10-11 § MBL- yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller kollektivavtal</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b>  Inom 2 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)  Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA, 16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p> <p><b>Påkalla central förhandling:</b>  Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (64 § 2 st. LAS)  Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (14 § KHA)  Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b>  Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL)  Inom 4 månader efter den centrala förhandlingen avslutats (KHA 16 §)  Inom 3 månader efter att den centrala förhandlingen har avslutats (16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p>
<p><b>2. 10 -11 § MBL - vill förklara rättshandling eller avtalsbestämmelse som ogiltig av skälet att det kränker föreningsrätten.</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b>  Inom 2 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)  Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA, 16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p> <p><b>Påkalla central förhandling:</b>  Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (64 § 2 st. MBL)  Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (14 § KHA)  Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b>  Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL)</p>

	<p>Inom 4 månader efter den centrala förhandlingen avslutats (KHA 16 §)</p> <p>Inom 3 månader efter att den centrala förhandlingen har avslutats (16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p>
<p><b>3. Tvist om arbetskyldighet där arbetstagaren behövt utföra arbetet enligt 34 § 2 st. MBL</b></p>	<p><b>Arbetsgivaren ska påkalla förhandling:</b> Omedelbart, dvs inom 7 dagar (34 § 3 st. MBL, KHA 12 §, st 2) Kan tvisten ej lösas vid förhandling ska arbetsgivaren väcka talan i domstol.</p> <p><b>Påkalla central förhandling:</b> 10 dagar efter lokal förhandling avslutats (37 § MBL) Inom 7 dagar efter mottagande att den lokala förhandlingen avslutats (14 § KHA)</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 10 dagar efter att central förhandling avslutats 37 § MBL Inom 7 dagar efter att den centrala förhandlingen avslutats. (16 § KHA)</p>
<p><b>4. Tvist om lön eller annan ersättning till medlem i arbetstagarorganisation mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, 35 § MBL OBS: Gäller ej pension – 18 § KHA</b></p>	<p><b>Arbetsgivaren ska påkalla förhandling:</b> Omedelbart (7 dagar) – Gäller för arbetsgivaren (35 § MBL) efter att arbetstagarorganisationen skriftligt till arbetsgivaren angett sin tolkning av berörd avtalsbestämmelse. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling/väcka talan har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträdare gällande omtvistat belopp (om ej oskäligt)</p> <p><b>Påkalla central förhandling:</b> 10 dagar efter lokal förhandling avslutats (37 § MBL) Inom 3 veckor från att den lokala förhandlingen har avslutats. (14 § KHA)</p> <p><b>Väcka talan:</b> Inom 10 dagar efter att central förhandling avslutats 37 § MBL</p> <p>Inom 3 veckor efter att den centrala förhandlingen avslutats. (16 § KHA)</p> <p><b>Om arbetsgivaren varken påkallar förhandling eller väcker talan är denne skyldig att betala den ersättning</b></p>

	<p>som är korrekt enligt arbetstagarorganisationens mening.</p>
<p><b>5. Om organisation inte har hållit tidsfristerna för förhandling/väckande av talan och den som berörs av tvisten vill väcka talan</b></p>	<p><b>Väcka talan:</b> Inom en månad efter att tidsfristen för organisationen löpte ut (66§ MBL).</p> <p>Skall talan ha föregåtts av förhandling som ej ägt rum enligt 4 kap, 7 § lagen om rättegången i arbetstvister, ska talan väckas inom 3 månader (65 § MBL)</p>
<p><b>6. Väcka talan i tvist där arbetstagaren ej företräds av en organisation.</b></p>	<p><b>Väcka talan:</b> Inom 4 månader efter kännedom men senast inom 2 år efter att omständigheten inträffat. (66 § 2 st. MBL)</p>
<p><b>7. Talan om skadestånd eller annan fullgörelse på grund av olovlig stridsåtgärd</b></p>	<p><b>Väcka talan:</b> Senast inom tre månader från att stridsåtgärden har avslutats. (67 § MBL)</p>
<p><b>Brott mot kollektivavtal</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b> Inom 2 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL) Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA, 16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p> <p><b>Påkalla central förhandling:</b> Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (64 § 2 st. MBL) Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (14 § KHA) Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL)</p>

	Inom 4 månader efter den centrala förhandlingen avslutats (KHA 16 §) Inom 3 månader efter att den centrala förhandlingen har avslutats (16 § Vårdföretagarna E & F)
<b>8. Arbetsgivare vill fatta beslut om avstängning eller förbud att arbeta enligt § 10 mom. 2-6 AB</b>	Arbetsgivaren genomföra överläggning innan beslutet fattats. (10 § 7 mom. AB)
<b>9. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation är oeniga om förläggning om arbetstid</b>	Arbetstagarorganisation ska påkalla överläggning inom 10 dagar (13 § 5 mom. 4 st. AB)
<b>10. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation är oeniga om jour- och beredskapsschema</b>	Arbetstagarorganisation ska påkalla överläggning inom 10 dagar (22 § 6 mom. 3 st. AB)
<b>11. Arbetsgivare har meddelat förslag till semesterlista</b>	Arbetstagarorganisation kan påkalla förhandling enligt 12 § MBL inom 10 dagar (27 § 9 mom, b, 4 st. AB)
<b>12. Brott mot enskilt anställningsavtal</b>	
<b>13. Företrädesrätt återanställning 25-27 §§ LAS – arbetsgivaren vill anställa annan än den som har företrädesrätt</b>	Arbetsgivaren ska påkalla förhandling enligt MBL med berörd arbetstagarorganisation.
<b>14. Turordning uppsägning vid arbetsbrist 35 § AB</b>	Förhandlingsskyldighet 29 § LAS endast med berörd arbetstagarorganisation.

## Arbetsmiljö

<b>Begäran om åtgärd 6 kap 6 § Arbetsmiljölagen (AML) – 6:6a begäran</b>	Beslut från Arbetsmiljöverket kan överklagas till förvaltningsrätten inom tre veckor från man tog del av beslutet.
<b>Begäran om åtgärder enligt Arbetstidslagen (ATL) 19 § a</b>	Beslut från Arbetsmiljöverket kan överklagas till förvaltningsrätten inom tre veckor från man tog del av beslutet.
<b>Arbetsgivaren brustit att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, 2 kap 3 § Diskrimineringslagen</b>	<b>Lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL) <b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades (64 § 1 st MBL) Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (14 § KHA) Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (16 § Vårdföretagarna E & F) <b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL) Inom 4 månader efter den centrala förhandlingen avslutats (KHA 16 §) Inom 3 månader efter att den centrala förhandlingen har avslutats (16 § Vårdföretagarna E & F)
<b>Hindrande av skyddsombud (brott 6 kap 10 och 16 § förtroendemannalagen, och arbetsmiljölagen, 6 kap 10-11 §§</b>	<b>Lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL) <b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades Inom 2 månader från att den lokala förhandlingen avslutats (16 § Vårdföretagarna E & F) <b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL)

	<p>Inom 4 månader efter den centrala förhandlingen avslutats (KHA 16 §)</p> <p>Inom 3 månader efter att den centrala förhandlingen har avslutats (16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p>
--	---

## Diskriminering

<p><b>Diskriminerande arbetsledning – ekonomisk skada, 5 kap, 1 § diskrimineringslagen</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)</p> <p><b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA, 16 § Vårdföretagarna E &amp; F)</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL) Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA)</p>
<p><b>Diskriminerande arbetsledning – ingen ekonomisk skada</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)</p> <p><b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL) Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA)</p>

<p><b>Diskriminering vid uppsägning – ersättning för förlust, 5 kap, 1 § diskrimineringslagen?</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)</p> <p><b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL) Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA)</p>
<p><b>Diskriminering vid uppsägning – ogiltighet 5 kap, 1 § diskrimineringslagen?</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)</p> <p><b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL) Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA)</p>
<p><b>Diskriminering i samband med tjänstetillsättning, 5 kap 1 § diskrimineringslagen</b></p>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)</p> <p><b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL)</p>

	Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA)
<b>Lönediskriminering, 5 kap 1 § diskrimineringslagen</b>	<p><b>Påkalla lokal förhandling:</b> Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (64 § 1 st. MBL)</p> <p><b>Central förhandling:</b> 2 månader efter den lokala förhandlingen avslutades</p> <p><b>Väcka talan i domstol:</b> Inom 3 månader efter att den senaste förhandlingen har avslutats (65 § MBL) Inom 4 månader efter kännedom om den aktuella omständigheten, men senast 2 år efter att omständigheten skedde. (13 § KHA)</p>

### Förkortningar

LAS - Lag (1982:80) om anställningsskydd

MBL - Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

LRA - Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister

DiskL - Diskrimineringslag (2008:567)

AB - allmänna bestämmelser (Läkaravtal för kommun och regioner)

KHA - kommunalt huvudavtal KHA 94

Vårdföretagarna/Almega (kollektivavtal bransch E och F)