

Förhandlingar om Särskilt Förhandlingsordningsavtal RiB – SFR 22

Parter

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Brandmännens Riksförbund (BRF) å den andra.

§ 1

Parterna träffar överenskommelse om bilagt Särskilt Förhandlingsordningsavtal RiB – SFR 22.

§ 2

Parterna är ense om att bestämmelserna i SFR 22 äger tillämpning på medlemmar i BRF och enbart på anställningsförhållandet enligt var tids gällande kollektivavtal för Räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB).

§ 3

Arbetsgivare skall informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning enligt § 27 SFR 22. Med kollektivavtalsförhandlingar enligt § 27 SFR 22 avses såväl intresse som rättstvisteförhandlingar.

§ 4

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation skall informera varandra om ändringar av respektive parts organisationsstruktur som påverkar tillämpningen av Kap III i huvudavtalet (Förhandling i rättstvist).

§ 5

Parterna är ense om att § 20, första stycket, inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart varslad stridsåtgärd.

§ 6

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa kollektivavtal om SFR.

Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar om att anta SFR som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

§ 7

Avtalet gäller mellan såväl centrala som lokala parter fr.o.m. den 1 maj 2022.

§ 8

SFR 22 gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska för att vara giltig ske skriftligen.

§ 9

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Brandmännens Riksförbund**

.....

Förhandlingsordning

Kap I Förhandlingar om upprättande av kollektivavtal

§ 1

Förhandlingar om upprättande eller prolongering av kollektivavtal ska föras som förhandling mellan arbetsgivarorganisation och central arbetstagarorganisation (central förhandling) om någon av dessa parter begär det.

§ 2

Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 1 får förhandling mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling) inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

§ 3

Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

§ 4

Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomförs samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kap II Primär förhandling och information enligt lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL

§ 5

Har vid lokal förhandling som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandlingen förts, ska vad parterna därvid enas om ej ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan uttryckligen fastslagits i särskild handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart.

§ 6

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, ska skriftligen vara den enhet hos arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

Kap III Förhandling i rättstvist

§ 7

I sådan rättstvist, som ska handläggas enligt lag om rättegången i arbetstvister, LRA, ska förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphör att gälla ska bestämmelserna i detta kapitel iakttas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrivs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

§ 8

Förhandling som avses i § 7 förs i första hand som förhandling mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 9

I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation, som slutit kollektivavtal eller av lokal arbetstagarorganisation som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde

enligt nämnda paragrafer ska detta anges skriftligen till arbetsgivaren, eller vid central förhandling, till vederbörande arbetsgivarorganisation.

§ 10

Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i 35 § MBL ”omedelbart” påkalla förhandling ska anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, ska anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§ 11

I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL ska där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§ 12

Kan uppkommen tvist ej lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling, framställning om sådan förhandling ska av vederbörande central part göras hos motparten inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten frågor som avses i 35 § MBL ska dock central förhandling påkallas inom tre veckor och frågor som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

§ 13

Tvist får upptas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense om det.

§ 14

Talan får inte väckas av part, med mindre än att denna fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan ska väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL ska dock talan väckas inom tre veckor och fråga som

avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätten gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandlingar i frågan.

§ 15

Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 11 och 14 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande ska räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

§ 16

Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptas till lokal förhandling utan hinder av 11 § i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

Kap IV Protokoll m.m.

§ 17

Om parterna inte enas om annat ska vid förhandlingen föras protokoll, som justeras av parterna.

Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§ 18

Förhandlingen ska anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör tas in i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke ska förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträds.

Kap V Stridsåtgärder

§ 19

Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

§ 20

Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd. Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträandet inhämta yttrande från medlaren(arna) i fråga om medlarens(arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§ 21

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad i behörig ordning av part i detta avtal.

§ 22

Stridsåtgärd får vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

Begränsningen i första stycket gäller inte vid sympatiåtgärd som vidtas till stöd för stridsåtgärd utanför detta avtals tillämpningsområde.

§ 23

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades. Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då för förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§ 24

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

§ 25

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§ 26

Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA).

§ 27

Från stridsåtgärd bör undantas dels förvaltningschef och arbetstagare med förvaltningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

§ 28

Med samhällsfarliga stridsåtgärder avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

§ 29

Part som bedömer en stridsåtgärd vara samhällsfarlig enligt § 28 ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Har sådan förhandling om stridsåtgärds samhällsfarlighet påkallats, ska varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på förhandlingens avslutande.

Kap VI Tvister om förhandlingsordningen

§ 30

Vid tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 25 inte heller 34 § MBL.