

# Ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL - utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister, 1 augusti 2019

Den 1 augusti 2019 börjar ändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL att gälla. De nya reglerna innebär vissa begränsningar i arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd.

Dölj allt innehåll

## Sammanfattning

Den 1 augusti 2019 börjar ändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL, att gälla. De nya reglerna innebär vissa begränsningar i arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd.

Arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd till stöd för krav i en fråga som är reglerad genom ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av:

1. om inte stridsåtgärden är beslutad i behörig ordning av arbetstagarens organisation,
2. om inte stridsåtgärden har till ändamål att uppnå kollektivavtalsbundenhet mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen,
3. om inte förhandlingar om de krav arbetstagarorganisationen ställer har genomförts mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen, eller
4. om arbetstagarorganisationen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal.

Om stridsåtgärden strider mot de uppräknade villkoren är stridsåtgärden olovlig, 41 d § MBL.

I lagen införs också ett förbud mot stridsåtgärder som påtryckning i rättstvister, 41 e § MBL.

# Förhandlingar

Den allmänna förhandlingsrätten enligt 10 § MBL ska tillämpas på de förhandlingar som genomförs med anledning av varsel om stridsåtgärd enligt 41 d §. Detta gäller även om arbetstagarorganisationen saknar medlemmar hos arbetsgivaren.

# Förbud mot stridsåtgärder som påtryckning i rättstvist

Vidare får en arbetsgivare eller en arbetstagare inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att utöva påtryckning i en rättstvist. En sådan stridsåtgärd är olovlig, 41 e § MBL. Rättstvister är till exempel frågor om skadestånd, uppsägning, avsked eller andra frågor som i sista hand ska avgöras rättsligt, dvs. prövas i domstol eller skiljenämnd.

# Kommentar

Det har förekommit vid några tillfällen att arbetstagarorganisationer som inte har kollektivavtal lämnar ett varsel till en kommun, region eller kommunalt företag.

Då alla kommuner, regioner och Sobonas medlemsföretag har kollektivavtal med ett antal arbetstagarorganisationer till följd av centrala kollektivavtal om löner och villkor (HÖK till exempel) kan de nya bestämmelserna i MBL få viss praktisk betydelse.

Arbetsgivare som tar emot ett varsel om stridsåtgärder ska omgående kontakta SKL eller i förekommande fall Sobona för att informera den centrala arbetsgivarorganisationen och för att få hjälp i att analysera varslet. SKL och Sobonas konfliktgrupp kan lämpligen nås genom [info@skl.se](mailto:info@skl.se).

När ett varsel bedöms strida mot MBL, lagen om offentlig anställning, LOA, eller kollektivavtalad fredsplikt ska arbetsgivaren kalla den varslande arbetstagarorganisationen till överläggning med stöd av 43 § MBL och meddela den fackliga organisationen att arbetsgivaren uppfattar stridsåtgärden som olovlig. Protokoll från överläggning/förhandling skickas till den centrala arbetsgivarorganisationen SKL eller Sobona.

Ytterst kan en fråga om stridsåtgärdens lovlighet prövas rättsligt i Arbetsdomstolen.