

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlings-
området sammantagna
Saco-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Huvudavtal

1 kap. Inledande bestämmelser

Tillämpningsområde m.m.

1 §

Avtalet äger tillämpning på det statliga arbetstagarområdet hos myndigheterna under regeringen som avses i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

Avtalet gäller dock endast det arbetstagarområde där Arbetsgivarverket äger företräda arbetsgivaren.

Avtalet gäller inte arbetstagare som avses i 3 § 4 eller 5 LOA.

Avtalet gäller inte i förhållande till organisation som varken är part i avtalet eller tillhör sådan part.

Definitioner

2 §

Med myndighet avses i detta avtal myndighet under regeringen i egenskap av arbetsgivare.

3 §

Med arbetsgivaren avses i detta avtal, om inte regeringen föreskriver annat, Arbetsgivarverket eller myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer.

Det särskilda huvudavtalet

4 §

Om vissa särskilda frågor föreskrivs i det särskilda huvudavtalet (SHA) den 29 november 1976 för den offentliga sektorn med tillhörande protokoll.

2 kap. Slutande av kollektivavtal och behörig part på arbetstagar- sidan

Huvudavtalet, Särskilda huvudavtalet samt Samarbetsavtalet

1 §

Detta huvudavtal och det särskilda huvudavtalet samt samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet sluts på arbetstagersidan av

- OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet samman-
tagna (OFR/S,P,O),
- Saco-S samt
- SEKO – Facket för Service och Kommunikation.

Av 3 kap. 3 och 5 §§ samt 6 § tredje stycket framgår vem som på arbetstagersidan får sluta lokalt kollektivavtal med stöd av huvudavtalet.

Kollektivavtal i vissa frågor

2 §

Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna är ense om att ett förändrat avtalssystem är en betydelsefull del i det förändringsarbete parterna har ett gemensamt ansvar för.

Parterna konstaterar sålunda att ordningen för slutande av kollektivavtal enligt 2–5 §§ syftar till att genom en utvecklad delegering och decentralisering av förhandlings- och avtalsrätten åstadkomma förnyelse och förenkling av avtalssystemet.

Nedanstående **centrala kollektivavtal** sluts på arbetstagersidan av följande **centrala arbetstagarorganisationer**:

- OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet samman-
tagna (OFR/S,P,O),
- Saco-S samt
- SEKO – Facket för Service och Kommunikation.

1. Ramavtal om löner,
2. Ramavtal om allmänna arbets- och anställningsvillkor,
3. Ramavtal om arbetstid,
4. Pensionsavtal,
5. Avtal om trygghetsfrågor inom socialförsäkringsområdet,

6. Avtal om trygghetsfrågor och andra frågor inom anställningsskyddsområdet,
7. Avtal om medbestämmande i fråga om regeringsärenden,
8. Andra avtal som ska gälla generellt inom parternas avtalsområde,
9. Avtal som föranleds av övergripande politiska beslut.

3 §

Lokalt kollektivavtal med stöd av avtal enligt 2 § p. 1–9 sluts på arbetstagarsidan av följande **lokala arbetstagarorganisationer**:

Inom OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet

- Förbund inom OFR:s förbundsområde Statstjänstemän eller del av sådant förbund som förbundet bestämmer,
- Förbund inom OFR:s förbundsområde Poliser eller del av sådant förbund som förbundet bestämmer,
- Förbund inom OFR:s förbundsområde Officerare eller del av sådant förbund som förbundet bestämmer.

Om fler än ett förbund inom respektive förbundsområde berörs av en viss avtalsfråga ska förbunden företrädas av ett lokalt gemensamt samverkansorgan inom varje förbundsområde.

Inom Saco-S

Saco-S-förening eller Saco-S genom kontaktförbund på det sätt Saco-S föreskriver.

Inom SEKO – Facket för Service och Kommunikation

Del av SEKO som SEKO bestämmer.

Andra kollektivavtal än som avses i 2 kap. 1–3 §§

4 §

Andra centrala kollektivavtal än som avses i 1–2 §§ sluts på arbetstagarsidan av följande centrala arbetstagarorganisationer:

- OFR:s förbundsområde Statstjänstemän,
- OFR:s förbundsområde Poliser eller
- OFR:s förbundsområde Officerare.

Om ett förbundsområde beslutar det kan förbundsområdet ersättas av högst två förbund var för sig inom varje förbundsområde.

- Saco-S,
- SEKO – Facket för Service och Kommunikation.

5 §

Lokalt kollektivavtal med stöd av sådant centralt avtal som avses i 4 § sluts på arbetstagarsidan av följande **lokala arbetstagarorganisationer**:

Inom OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet

- OFR:s lokala gemensamma samverkansorgan inom OFR:s förbundsområde Statstjänstemän eller högst två förbund var för sig inom detta förbundsområde eller del av respektive förbund som detta bestämmer,
- OFR:s förbundsområde Poliser eller del av förbundsområdet som detta bestämmer,
- OFR:s förbundsområde Officerare eller del av förbundsområdet som detta bestämmer.

Inom Saco-S

Saco-S-förening eller Saco-S genom kontaktförbund på det sätt Saco-S föreskriver.

Inom SEKO – Facket för Service och Kommunikation

Del av SEKO som SEKO bestämmer.

Gemensamma bestämmelser

6 §

I centralt kollektivavtal ska anges om och i vilken utsträckning lokalt kollektivavtal får slutas av lokala parter på arbetstagsidan.

Om ett centralt kollektivavtal enligt föreskrift i detta avtal på arbetstagsidan slutits av flera parter sammantagna svarar och talar sådana parter gemensamt för avtalet.

Arbetstagarpart ska skriftligen hålla arbetsgivaren underrättad om vem som är central respektive lokal arbetstagarorganisation enligt 2–5 §§. I det fall arbetstagsidan företräds av ett samverkansorgan ska det av underrättelsen framgå vilka förbund som ingår i samverkansorganet.

Kollektivavtal som sluts enligt detta kapitel med undantag för huvudavtal enligt 1 § får på arbetstagsidan endast sägas upp av sådan central respektive lokal arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Uppsägning av detta huvudavtal regleras i 8 kap. 2 §.

Protokollsanteckning till 2 kap.:

Genom detta kapitel avses inte att göra avsteg från den praxis som hittills tillämpats med avseende på kollektivavtal med visst förbund i fråga som uteslutande berör detta förbund.

3 kap. Samverkansförhandling och information m.m. enligt MBL

Förhandling enligt 11, 12 och 14 §§ MBL

1 §

Vid förhandling enligt 11 eller 12 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ska arbetstagarorganisations sidan företräddas av central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 2 § om

- a) arbetsgivarsidan företräddas av Regeringskansliet, statsrådsberedningen eller departement och förhandlingen inte enbart gäller någon av dessa eller om
- b) förhandling förs av myndighet rörande förhållanden på det statliga arbets- tagarområdet utanför den myndigheten eller dess underlydande organ (motsvarande).

Vid annan förhandling enligt 11 eller 12 §§ MBL än som avses under a)–b) företräddas arbetstagarorganisations sidan av lokal arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 5 §. Förhandling som avses i detta stycke benämns lokal förhandling.

Om förhandling som påkallats enligt 12 § MBL, enligt arbetsgivarens mening berör även andra arbetstagarorganisationer än den som påkallat förhandlingen, ska arbetsgivaren även kalla dessa till förhandlingen.

Arbetsgivaren och central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 2 § får överenskomma om att arbetstagarorganisations sidan vid förhandling enligt b) ska företräddas av förbund (motsvarande). Vad som sägs i 2 kap. 3 § om lokalt gemensamt samverkansorgan har därvid motsvarande tillämpning. Förhandling som avses i detta stycke utgör inte lokal förhandling.

2 §

Uppnås inte enighet vid lokal förhandling ska arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 4 § (central förhandling).

Begäran om central förhandling ska framställas hos arbetsgivaren senast på femte arbetsdagen efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Framställningen ska ske skriftligen om inte berörda parter enas om annat.

Om central förhandling enligt 14 § MBL påkallats ska arbetsgivaren även kalla andra centrala arbetstagarorganisationer enligt 2 kap. 4 § vars lokala organisation deltagit i den lokala förhandlingen.

3 §

Arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer som avses i 1 § får träffa kollektivavtal om den närmare ordningen för förhandling enligt 1–2 §§.

Protokollsanteckning till 3 §:

De lokala parterna ska sträva efter att finna en gemensam förhandlingsordning vid en myndighet.

Information enligt 19-20 MBL

4 §

Informationsskyldigheten enligt 19 § MBL fullgörs mot de företrädare för arbetstagar sidan som avses i 1 § första, andra respektive fjärde stycket.

5 §

Arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer som avses i 1 § får träffa kollektivavtal om formerna för tillämpning av 19 § första stycket MBL.

Protokollsanteckning till 5 §:

De lokala parterna ska sträva efter att finna gemensamma former för tillämpningen av 19 § första stycket MBL vid en myndighet.

Facklig vetorätt i visst fall (38–40 §§ MBL)

6 §

Vid förhandling enligt 38 § MBL ska i 1–2 §§ ha motsvarande tillämpning.

Förklaring enligt 39 § MBL meddelas av central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 4 §.

Arbetsgivaren och berörda lokala arbetstagarorganisationer som avses i 2 kap. 5 § får träffa kollektivavtal i frågor som avses i 38 § MBL.

Protokollsanteckning till 6 §:

De lokala parterna ska sträva efter att finna en gemensam ordning för behandling av frågor som avses i 38 § MBL vid en myndighet.

Fredsplikt

7 §

De kollektivavtalsförhandlingar som förutsätts enligt 3 och 5 §§ samt 6 § tredje stycket förs under fredsplikt.

4 kap. Förhandling i rättstvist

1 §

I rättstvist mellan parter som är bundna av detta avtal ska tvisteförhandling äga rum i den ordning som anges i 4–5 kap.

4–5 kap. gäller dock endast tvist som ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA).

Rättstvister, med undantag för de rättstvister som anges i 3 § andra stycket och 5 kap., förhandlas i första hand lokalt och därefter centralt.

2 §

I tvist som avses i 33 § MBL utövas arbetstagarpartens rätt av närmast berörd arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet. I avtal som sluts mellan Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 2 och 4 §§ får dock överenskommas att arbetstagarpartens rätt efter beslut av den centrala arbetstagarorganisationen utövas av närmast berört förbund (motsvarande) såvitt avser det avtalet eller del därav.

3 §

I tvist som avses i 34 § MBL utövas arbetstagarpartens rätt, när tvisten gäller arbetskyldighet enligt kollektivavtal, av närmast berörd arbetstagarorganisation som slutit avtalet. I avtal som sluts mellan Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 2 och 4 §§ får dock överenskommas att arbetstagarpartens rätt efter beslut av sådan central arbetstagarorganisation utövas av närmast berört förbund (motsvarande) såvitt avser det avtalet eller del därav. Om tvisten inte gäller arbetskyldighet enligt kollektivavtal utövas arbetstagarpartens rätt av den närmast berörda centrala arbetstagarorganisationen enligt 2 kap. 2 och 4 §§ eller efter beslut av denna av förbund (motsvarande).

Förhandling enligt 34 § tredje stycket MBL påkallas av arbetsgivaren hos den arbetstagarorganisation, som utövat nämnda rätt, inom en vecka efter det att arbetet påbörjats. Förhandlingen förs endast på en nivå. Kan tvisten inte lösas vid förhandlingen, ska arbetsgivaren väcka talan inom femton dagar efter det att förhandlingen har avslutats.

4 §

Har i en annan lag än MBL eller i ett annat kollektivavtal tolkningsföretråde tillerkänts arbetstagersidan gäller detta med de avsteg från detta kapitel som följer av den lagen eller det avtalet, såvida inte annat avtalats särskilt.

Protokollsanteckningar till 1–4 §§:

1. Genom 1 § avses inte att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare för utjämning av meningssmottagningar.
2. Innan en arbetstagarorganisation i tvist som avses i 33 eller 34 § MBL utövar sin där angivna rätt (tolkningsföretråde m.m.) bör den centrala arbetstagarorganisationen telefonledes eller på annat sätt kontakta Arbetsgivarverket.
3. Åberopande av tolkningsföretråde bör ske skriftligen.

5 §

Tvisteförhandling förs i första hand lokalt mellan den myndighet Arbetsgivarverket bestämmer och den lokala arbetstagarorganisation som tvisten närmast rör (lokal tvisteförhandling).

Tvist som avses i 35 § MBL anmäls skriftligen hos myndighet som avses i första stycket av lokal arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 3 och 5 §§. Anmälan ska

innehålla uppgift om det belopp som yrkas och grunden för yrkandet. Underlåter arbetsgivaren att påkalla tvisteförhandling inom sju arbetsdagar, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt den lokala arbetstagarorganisationens mening, om kravet inte är oskäligt. Sådan skyldighet inträder dock endast om den avtalsslutande arbetstagarorganisationen skriftligen meddelat arbetsgivaren att den ställer sig bakom den lokala arbetstagarorganisationens mening i tvisten.

Tvist ska tas upp direkt till central tvisteförhandling om part, som enligt 8 § äger föra sådan förhandling i tvisten, begär det.

Protokollsanteckning till 5 §:

Parterna vill som sin gemensamma uppfattning uttala, att huvudansvaret för att uppkommande tvister bringas ur världen ligger på de lokala parterna och att dessa därför bör sträva efter att så långt som möjligt uppnå lösningar i tvisterna, så att centrala förhandlingar i möjligaste mån kan undvikas.

6 §

Lokal tvisteförhandling ska påbörjas senast två veckor efter det att den påkallats, om inte parterna enas om uppskov.

I tvist som avses i 33 § eller 34 § första stycket MBL ska vad som nu sagts om två veckor gälla en vecka.

7 §

Kan uppgörelse ej nås vid lokal tvisteförhandling i tvist som avses i 35 § MBL och underlåter arbetsgivaren att inom tre veckor påkalla central tvisteförhandling, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt den lokala arbetstagarorganisationens mening, om kravet inte är oskäligt. I det fall tvisten rör ett avtal som slutits av en central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 2 och 4 §§, inträder sådan skyldighet dock endast om den centrala avtalsslutande arbetstagarorganisationen skriftligen meddelat arbetsgivaren att den ställer sig bakom den lokala arbetstagarorganisationens mening i tvisten.

Kan uppgörelse ej nås vid annan lokal tvisteförhandling än som avses i första stycket, äger i 8 § avsedd företrädare för part, som påkallat den lokala förhandlingen, påkalla central tvisteförhandling. Detta ska ske inom två månader från den lokala tvisteförhandlingens avslutande. Försummas det, har parten förlorat rätten att påkalla central tvisteförhandling.

8 §

Central tvisteförhandling förs, om tvisten rör tolkning eller tillämpning av kollektivavtal, av de parter som slutit avtalet. I annat fall förs den centrala tvisteförhandlingen på arbetsgivar sidan av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer och på arbetstagar sidan av berörd central arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 2 och 4 §§ eller del av denna som organisationen bestämmer.

9 §

Central tvisteförhandling ska påbörjas senast tre veckor efter det att den påkallats, om inte parterna enas om uppskov.

I tvist som avses i 33 § eller 34 § första stycket MBL ska vad som nu sagts om tre veckor gälla en vecka.

10 §

Vid tvisteförhandling ska föras protokoll, som justeras av parterna.

11 §

Om tvisteförhandlings avslutande föreskrivs i 6 kap. 1 §.

I protokollet ska antecknas när tvisteförhandlingen anses avslutad.

12 §

Råder tvist om skyldighet att fullgöra något och har den omständighet vartill yrkandet hänför sig varit känd för vederbörande förhandlingspart i fyra månader utan att tvisteförhandling påkallats, har parten förlorat rätten att påkalla sådan förhandling rörande anspråket. Rätten att påkalla tvisteförhandling är i allt fall förlorad, om den omständighet vartill yrkandet hänför sig ligger mer än två år tillbaka i tiden. Vad som nu sagts beträffande rätten att påkalla tvisteförhandling har motsvarande tillämpning beträffande anmälan enligt 5 § andra stycket.

13 §

Vill part väcka talan rörande anspråk, som avses i 12 §, ska detta ske inom tre månader från den centrala tvisteförhandlingens avslutande. Försummar han det, är rätten till talan förlorad.

Gäller tvisten fråga som avses 35 § MBL är arbetsgivaren, om han underlåter att väcka talan inom tre veckor från den centrala tvisteförhandlingens avslutande, skyldig att såvitt avser det omtvistade beloppet utge ersättning enligt den mening som omfattas av den närmast berörda av de organisationer som på arbetstagar sidan fört den centrala tvisteförhandlingen, om kravet inte är oskäligt.

Protokollsanteckning till 4 kap.:

Det antecknas att tvisteförhandling inte behöver ske innan part väcker talan om interimistiskt förordnande.

5 kap. Förhandling i vissa särskilda rättstvister**1 §**

I rättstvist, där arbetsgivaren företräds av Arbetsgivarverket eller myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, angående tidsbegränsning av förordnande, avstängning, läkarunderökning, disciplinansvar, avskedande eller annat skiljande från anställning eller förfarandet i sådant ärende ska tvisteförhandling som avses i 4 kap. 7 § alltid föras på endast en nivå.

Protokollsanteckning till 5 kap.:

Det antecknas att tvisteförhandling inte behöver ske innan part väcker talan om interimistiskt förordnande.

6 kap. Avslutande av förhandling enligt detta avtal**1 §**

Förhandling som förs enligt detta avtal ska, om de av förhandlingen berörda parterna inte enas om annat, anses avslutad när protokoll har justerats av parterna eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

7 kap. Stridsåtgärder m.m.**1965 års förhandlingsrättsreform och samhällsfarlig konflikt**

I propositionen (1965:60) om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt underströk föredragande departementschefen att det offentliga tjänstemannaområdet är speciellt ömtåligt för stridsåtgärder. Sålunda framhöll departementschefen bland annat att den offentliga verksamheten till sin natur är sådan att arbetskonflikter i särskilt hög grad drabbar utomstående. Departementschefen betonade vidare att ingen ifrågasätter Kungl. Maj:ts och riksdagens rätt att tillgripa lagstiftning till skydd för vitala samhällsintressen. Dessa uttalanden föranledde inte några erinringar från lagrådets eller riksdagens sida.

Mot bakgrund härav och av vunna erfarenheter under den tid rätt till stridsåtgärder funnits på det offentliga tjänstemannaområdet har parterna fört förhandlingar angående tillämpningen av förhandlingssystemet på detta område.

Härvid har parterna enats om att sträva efter fredliga förhandlingar och att inte tillgripa stridsåtgärder, vilka med hänsyn till sina verkningar för samhället eller enskilda inte bör få förekomma (samhällsfarliga konflikter). I anslutning härtill antecknar parterna följande.

Parterna har med hänsyn till vunna erfarenheter övervägt att från arbetskonflikt i princip undanta vissa områden och funktioner för att därmed uttryckligen skydda vissa viktiga samhällsfunktioner. Därvid har emellertid konstaterats, att en konflikts samhällsfarlighet är beroende av en rad faktorer, t.ex. vilka verksamhetsområden den berör, vid vilken tidpunkt den sätts in, vilken varaktighet den får och konfliktläget i övrigt på den offentliga eller enskilda arbetsmarknaden. Därtill kommer att varje långvarig konflikt av någon omfattning, oavsett var den förekommer, kan få allvarliga verkningar. Det kan också anmärkas att lagrådet i sitt yttrande över förslaget till förhandlingsrättsreform uttalade följande (prop. 1965:60 s. 265):

"Att i lag avgränsa de offentliga verksamhetsområden, där med hänsyn till samhälleliga intressen arbetsinställelse icke kan tolereras, torde möta närmast oöverstigliga svårigheter. För ändamålet skulle erfordras ingående undersökningar av förhållandena inom olika offentliga verksamhetsgrenar och överväganden rörande varjehanda tänkbara konfliktfall. Värdet av gränsdragningen skulle med hänsyn till omöjligheten att förutse utvecklingen ändock bli tvivelaktigt."

Parterna har därför inte funnit det möjligt att precisera vilka konflikter som med hänsyn till sina verkningar för samhället eller enskilda ej bör få förekomma. Detta hindrar dock ej att det redan i förväg kan ges exempel på områden och funktioner inom vilka rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet. Parterna är ense om att rikets säkerhet, upprätthållandet av lag och ordning, vården av sjuka, omhändertagna och andra behövande samt utbetalningar som behövs för enskildas ekonomiska trygghet utgör sådana exempel. Parterna är också ense om att undvika stridsåtgärder som kan befaras medföra allvarliga rubbningar av samhällsekonomin eller folkförsörjningen. Parterna är vidare ense om att undvika stridsåtgärd som skulle vara stötande av humanitära skäl, t.ex. stridsåtgärd vid skola för handikappade.

Parterna är ense om att vad som nu sagts ska ligga till grund för tolkningen av uttrycket samhällsfarlig konflikt och andra motsvarande uttryck i 10–14 §§.

Statstjänstenämnd och uppskov med varsel

Parterna är ense om att hänskjutande till den statstjänstenämnd, som ska inrättas enligt 10–14 §§, ska medföra uppskov med den varslade stridsåtgärdens ikraftträdande endast i de delar undantag begärts.

Parterna är vidare ense om att fråga inte får hänskjutas till Statstjänstenämnden i syfte att fördröja ikraftträdandet av en från motsidan varslad stridsåtgärd.

Undantagskrets

Parterna är också ense om att enligt 15–17 §§ från stridsåtgärder undanta arbetstagar som på grund av sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren eller som eljest av särskilda skäl bör vara undantagna från stridsåtgärder.

Medling och varsel¹

1 §

Innan en part varslar om stridsåtgärd ska medling ha påkallats i tvisten. I påkallan ska anges att parten har för avsikt att varsla om stridsåtgärd.

¹ Observera att 1, 2, 3 och 5 §§, i vissa avseenden, har ersatts av bestämmelser i Samarbetsavtalet, se anmärkning till dessa paragrafer.

Om en förhandlingspart har påkallat medling är motparten skyldig att ingå i medlingen och tillsammans med påkallande part utan dröjsmål utse medlare. Kan parterna i tvisten inte enas om medlare ska de hemställa hos Medlingsinstitutet om utseende av medlare enligt MBL.

Medlingen ska anses avslutad, när part som har fullgjort sin medlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att inhämta yttrande från medlaren(arna) i frågan om medlarens(arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

Har medling ägt rum och har part därefter varslat om eller vidtagit stridsåtgärd får motpart varsla om och vidta stridsåtgärd i tvisten utan föregående medling.

Underlåter part att iaktta vad som sägs i denna paragraf är detta skadeståndsgrundande men medför inte att stridsåtgärd blir ogiltig av den anledningen.

Vad som sägs i denna paragraf gäller inte vid varsel om sympatiåtgärd.

2 §

Sedan medling påkallats och under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

3 §

Begränsningen i 1–2 §§ i rätten att vidta stridsåtgärder gäller inte om medling redan har ägt rum mellan parterna i tvistefrågan.

4 §

Stridsåtgärd får inte i något fall vidtas av part på arbetstagarsidan utan att åtgärden blivit beslutad av det särskilda gemensamma samverkansorganet för OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet, Saco-S respektive SEKO.

Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtas 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 efter förhandlingens avslutande.

Även om förhandling inte kommit till stånd ska 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.

5 §

Varsel om stridsåtgärd ska i fråga om stridsåtgärdens omfattning innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper.

Underlåter part att iaktta vad som sägs i denna paragraf är detta skadeståndsgrundande men medför inte att stridsåtgärd blir ogiltig av den anledningen.

Anmärkning till 1, 2, 3 och 5 §§

Under den tid som samarbetsavtalet den 13 juni 2000 för det statliga avtalsområdet gäller, ersätter reglerna om förhandlingsordning i det avtalet bestämmelserna i 1, 2, 3 och 5 §§ huvudavtalet vid förhandlingar om kollektivavtal enligt 2 kap. 2 § p. 1–9.

Allmänt om stridsåtgärder

6 §

I annat arbete än som sägs i 23 § första stycket LOA får stridsåtgärd vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

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

7 §

Parterna har i SHA enats om att sträva efter fredliga förhandlingar och undvika stridsåtgärder i fråga om sådana ämnen, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin.

8 §

Arbetstagare är inte 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 arbetskonflikten ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänförs arbete som fordras 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.

9 §

Vad som sägs i 27 § första stycket LOA ska på arbetstagersidan gälla berörd lokal arbetstagarorganisation och, om arbetsgivaren begär det, även den berörda centrala arbetstagarorganisation som arbetsgivaren påkallar överläggning med.

Statstjänstenämnden

10 §

I syfte att förhindra samhällsfarliga arbetskonflikter får parterna för prövning av sådana frågor hänskjuta dessa till en särskild nämnd, Statstjänstenämnden, med de uppgifter som sägs i 11–14 §§.

11 §

1. Nämnden består av åtta ledamöter. Varje ledamot har två personliga ersättare. Ledamot och ersättare utses för en tid av tre år på det sätt som anges i punkterna 2–6.
2. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S, P, O), Saco-S respektive SEKO – Facket för Service och Kommunikation utser var sin ledamot och dennes ersättare.
3. Staten utser tre ledamöter och deras ersättare.
4. Därutöver utser parterna gemensamt två ledamöter och deras ersättare.
5. Nämnden utser bland ledamöterna enligt punkt 4 ordförande och vice ordförande.
6. Ledamot och ersättare kan före mandattidens utgång entledigas av den part eller de parter som utsett honom eller henne. Om så sker ska samtidigt ny ledamot eller ersättare utses.
7. Varje part svarar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de två av parterna gemensamt utsedda ledamöterna och deras ersättare delas lika mellan de parter som berörs av nämndens prövning i visst fall.

12 §

Anser part, att konflikt är ägnad att otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner, ska på hans begäran förhandling äga rum mellan parterna i syfte att undvika, begränsa eller häva konflikten. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, får part hänskjuta till Statstjänstenämnden att pröva om konflikten är av beskaffenhet som sägs här ovan.

13 §

Har fråga om konflikts samhällsfarlighet hänskjutits till Statstjänstenämnden enligt 12 §, ska varslad stridsåtgärd, som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtandet. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärden längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

14 §

Nämnden är beslutför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening som flertalet enar sig om. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

Nämndens utlåtande ska genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit konflikten vara av beskaffenhet som sägs i 12 § ska nämnden i sitt utlåtande hemställa till vederbörande part att undvika, begränsa eller häva konflikten.

Undantagskrets

15 §

Stridsåtgärd får inte omfatta arbetstagare med anställning som avses i **bilaga 1**. Detta gäller dock inte den som är tjänstledig och som under tjänstledigheten innehar annan anställning än som avses i bilagan.

16 §

Vad som sägs i 15 § äger motsvarande tillämpning på sådan personal som behövs för att de i 15 § avsedda arbetstagarna ska kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Protokollsanteckning till 16 §:

Om part varslar om stridsåtgärd ska varslet innehålla ett allmänt undantag för anställningar som avses i 16 §.

Berörda parter ska därefter, om endera parten begär det, föra förhandling om vilka anställningar som ska vara undantagna från stridsåtgärder enligt 16 §.

Anmärkning:

Parterna har i **bilaga 2** träffat överenskommelse om sådan förhandling som avses i andra stycket av denna protokollsanteckning.

17 §

Vid inrättandet av ny myndighet (motsvarande) eller omorganisation ska detta kapitel i förekommande fall ändras i enlighet med principerna för bestämmelserna i kapitlet.

8 kap. Tvist om huvudavtalet samt uppsägning och giltighetstid

1 §

Vid tvist om tolkningen och tillämpningen av detta huvudavtal gäller inte 33 och 34 §§ MBL.

2 §

Uppsägning av detta huvudavtal kan på arbetstagarsidan endast göras av OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S, P, O), Saco-S respektive SEKO – Facket för Service och Kommunikation.

3 §

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juli 2000 tills vidare med en uppsägningstid av tolv månader.

Protokollsanteckning till detta avtal:

Angående begränsning av offentlig myndighets rätt att lämna information gäller särskilda bestämmelser.

Stockholm den 27 mars 2013

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Björn Kellerth

Niklas Simson

Saco-S

Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Peter Henriksson

Lars Johansson

Undantagskrets enligt 7 kap. 15 § huvudavtalet**1.**

- a) Anställning vid Regeringskansliet.
- b) Anställning som justitieråd, regeringsråd, justitiekansler, riksåklagare, hovrättspresident eller kammarrättspresident, chef för sådan domstol som organisatoriskt finns direkt under regeringen, lagman som är chef för förvaltningsrätt eller tingsrätt eller tingsrätt tillika chef för hyresnämnd, hyresråd tillika chef för hyresnämnd samt kanslichef i Högsta domstolens eller Regeringsrättens kansli och annan chef för administrativ enhet vid domstol.
- c) Anställning vid Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet och Arbetsgivarverket.
- d) Anställning vid myndighet (kommitté eller motsvarande) som förbereder inrättande eller avveckling av myndighet.
- e) Anställning som chefsöverläkare (motsvarande) vid rättsmedicinsk, rättspsykiatrisk, rättskemisk och rättsgenetisk avdelning vid Rättsmedicinalverket.
- f) Anställning som överbefälhavare och generaldirektör vid Försvarmakten, vid Försvarmakten, Högkvarteret
Anställning som enhetschef. Anställning som armé-, marin- och flygvapeninspektör. Anställning som ledningschef och logistikchef.
Anställning som generalläkare och rikshemvärnschef.
vid Försvarmakten i övrigt
Anställning som chef för förband, skolor och centrum m.m. enligt instruktionen för Försvarmakten, anställning i Utlandsstyrkan även vid tjänstgöring i Sverige t.ex. utbildning.
- g) Anställning som skolchef vid Sameskolstyrelsen.
- h) Anställning som distriktsveterinär, överveterinär och besiktningsveterinär (motsvarande) samt länsveterinär.
- i) Anställning vid Sjöfartsverkets isbrytningsenhet.
- j) Anställning vid Statens haverikommission.
- k) Anställning vid Strålsäkerhetsmyndigheten med ansvar för planering och samordning av samhällsinsatser.

- l) Anställning vid Myndigheten för samhällsskydd och beredskap med ansvar för planering och samordning av samhällsinsatser.
- m) Anställning vid Statens pensionsverk med driftansvar för pensionssystemet.

2.

- a) Vid myndigheter som lyder omedelbart under regeringen, anställning som chef för myndigheten och som ställföreträdande chef för myndigheten. Vid sådan myndighet där chef ej anställs genom beslut av regeringen, anställning som kanslichef (motsvarande).

Vid sådan myndighet som avses i första stycket, som är indelad i avdelningar, byråer eller andra enheter närmast under chefen för myndigheten, anställning som chef för sådan enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för myndigheten.

Första och andra styckena gäller även myndighet för vilken enligt bestämmelser i instruktion (motsvarande) annan myndighet är chefsmyndighet eller tillsynsmyndighet (motsvarande).

- b) Vid annan myndighet än som anges i a), anställning som chef för myndigheten och anställningar som anges i **underbilaga** till denna bilaga.
- c) Vad som sägs i a) eller b) gäller inte anställning vid domstol, anställning vid myndighet som anges i punkt 1 e), f) eller g).

3.

- a) Anställning vars utövare tjänstgör i myndighets funktion för förhandlingar om anställnings- och arbetsvillkor och deltar i eller biträder vid sådan förhandlingsverksamhet.
- b) Anställning vars utövare är kontaktperson med Arbetsgivarverket.
- c) Anställning vars utövare svarar för myndighets informationstjänst.
- d) Anställning vars utövare i huvudsak tjänstgör i utlandet.
- e) Anställning vars utövare ingår i myndighets säkerhets- och beredskapstjänst.
- f) Anställning vid Statistiska centralbyrån vars utövare deltar i eller biträder vid insamlandet av uppgifter för konsumentprisindex eller vid beräkningen av detta index.

Underbilaga till bilaga 1

vid Arbetsförmedlingen	anställning som chef för arbetsmarknadsområden, chef för administrativ avdelning och i förekommande fall personal- eller economichef,
vid Försvarets materielverk	anställning som chef för provplatserna i Linköping, Karlsborg och Vidsel,
vid Kriminalvården	anställning som kriminalvårdschef, stabschef och säkerhetschef,
vid Kronofogdemyndigheten	anställning som chef för indrivningsavdelningar och personalstrateger,
vid Kustbevakningen	anställning som chef för Kustbevakningens regionledningar,
vid lokala polisorganisationen	anställning som bitr. länspolismästare, ställföreträdande chef för polismyndighet, chef som lyder direkt under länspolismästaren samt personalchef,
vid Luftfartsverket	anställning som chef för flygplats, chef för flygstation, chef för säkerhets-, miljö- och kvalitetsledning, operativ driftchef vid kontrollcentralen, operativ driftchef vid Flight Planning Center och operativ chef vid lokal flygtrafikledningsenhet,
inom Länsstyrelserna	anställning som chef för civil försvarsberedskap och räddningstjänst,
vid Migrationsverket	anställning som enhetschef för område, chef för mottagning och chef för förvar,
vid Sjöfartsverket	anställning som processägare för verksamhetsområdena lotsning, sjötrafikinformation och sjöräddning i Sjötrafikavdelningen, chef för sjötrafikområde, chef för arbetsfartyg samt chef och räddningsledare vid MRCC och ARCC i Göteborg, chef för Sjömansservice och platsombud inom Sjömansservice som är föreståndare,
vid Skatteverket	anställning som chef för ett skattekontor eller enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för skatteregionen och personalstrateger,
vid Trafikverket	anställning som chef för Region, Järnväg, Väg, enhet och annan anställning som lyder direkt under chefen för Investering och Stora projekt, Resultatenhet, Gemensamma uppgifter inom respektive verksamhetsområde, driftledningscentral, tågklararområde,

	chef för avdelning inom Färjerederiet samt personal på färja och öppningsbar bro där omfartsväg saknas.
vid Transportstyrelsen	anställning som chef för fartygstekniska enheten inom Sjöfartsavdelningen, chef för sjöfartsinspektionsområde,
vid Tullverket	Huvudkontoret: anställning som produktionsprocessägare och anställning som chef för Tulldata, Kompetenscenter (Brottsbekämpning): anställning som chef för kompetenscenter, anställning som biträdande chef för kompetenscenter och anställning som chef för operativ ledning, Kompetenscenter (Effektiv handel): anställning som chef för kompetenscenter och dennes ställföreträdare, anställning som samordnare för klareringsverksamheten och anställning som chef för klareringsexpedition,
vid Åklagarmyndigheten	anställning som vice överåklagare i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå.

Bilaga 2

Förhandling som avses i protokollsanteckningen till 7 kap. 16 § huvudavtalet**1 §**

Förhandling som avses i protokollsanteckningen till 7 kap. 16 § huvudavtalet förs på arbetsgivarsidan av myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer och på arbetstagersidan av sådan lokal enhet som berörd arbetstagarorganisation enligt 2 kap. 2 § huvudavtalet bestämmer (lokal förhandling).

2 §

Kan enighet inte nås vid sådan förhandling som avses i 1 § får Arbetsgivarverket ta upp frågan till förhandling med berörd arbetstagarorganisation som avses i 2 kap. 1 § (central förhandling).

3 §

Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna ska snarast möjligt var för sig underrätta motparten om sitt beslut enligt 1 §. Part ska utan dröjsmål underrätta motpart om de tillägg till eller ändringar av beslutet, som föranleds av ändrade förhållanden.

4 §

Denna bilaga ersätter avtalet den 18 maj 1979 om sådan förhandling som avses i protokollsanteckningen till 33 § huvudavtalet den 2 mars 1978 samt avtalet den 24 juni 1993 om sådan förhandling som avses i protokollsanteckningen till 39 § huvudavtalet den 24 juni 1993.