

Avvikelser från MBL

När avtalet är aktiverat och fram till att avtalet inaktiveras kan följande avvikelser från medbestämmandelagen gälla, efter arbetsgivarens bestämmande.

Med avvikelse från 11 och 38 §§ MBL samt motsvarande bestämmelser i HA ersätts bestämmelserna av en skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagarorganisationer med vilka arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal.

Informationen ska ges skriftligen i samband med att arbetsgivaren fattar beslut i frågor som omfattas av ovan nämnda paragrafer. Informationen ska som huvudregel lämnas till lokal arbetstagarorganisation.

Vid begäran om aktivering respektive inaktivering av detta avtal ska arbetsgivaren informera de lokala arbetstagarorganisationerna inklusive skyddsorganisationen skriftligen om beslutet enligt 3.1 respektive 3.2.

12 och 14 §§ MBL och motsvarande bestämmelser i HA tillämpas inte från det att avtalet aktiveras fram till att avtalet inaktiveras.

Reglerna om tolkningsföreträdare i 33–37 §§ MBL och tillhörande bestämmelser i HA tillämpas inte under det att avtalet är aktiverat.

Tvisteförhandlingar pausas från det att avtalet aktiveras fram till att det inaktiveras. Sådana tvisteförhandlingar ska i stället föras i så nära anslutning som möjligt till den tidpunkt som avtalet inaktiveras.

Tvisteförhandlingar ska inte påkallas under den tid då avtalet är aktiverat. Preskriptionsinvändning får inte göras avseende tvist som inte påkallats enligt ovan. För att kunna göras gällande måste en sådan tvist dock påkallas enligt de tidsfrister som anges i tillämplig lag eller kollektivavtal räknat från dagen då avtalet inaktiveras.

Då avtalet är aktiverat gäller fredsplikt. Eventuella pågående stridsåtgärder pausas och återupptas när avtalet inaktiverats.

Organisationsförändringar och förändringar för enskilda som inte kan hänföras till den aktuella krisen och inte stör myndighetens hantering av krisen ska inte beslutas utan sedvanlig hantering i MBL, HA och tillhörande bestämmelser i lag och kollektivavtal.

Vid aktivering av avtalet hos en arbetsgivare som är bundet av ett samverkansavtal gäller i relevanta delar det fredstida krisavtalets inflytanderegler i stället för samverkansavtalets.

Centrala parter förutsätter att de lokala parterna skriftligen kommer överens om att tillämpa regeln ovan (se även protokoll 2026-04-09, 3 §).