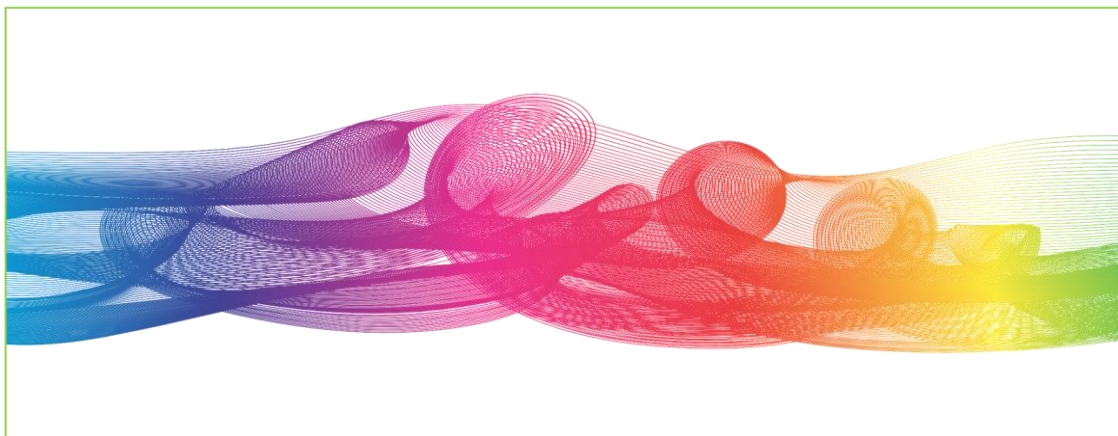


Rutin

Samverkan- eller förhandlingskyldighet vid upphandling av entreprenörer och inhyrning av arbetskraft



Gäller från och med 2016-06-09

Framtagen av personalenheten



Innehållsförteckning

1. Vilket lagrum styr arbetsgivarens skyldigheter?	3
2. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet	3
2.1 Undantag från förhandlingsskyldigheten	3
3. Samverkan eller Förhandling	3
4. Chefens ansvar	4
4.1 Ej fullgjord samverkan- eller förhandlingsskyldighet.....	4
5. Upphandlingsprocessen ur ett arbetsrättsligt perspektiv	4
Samverkan steg 1 - Avser att anlita/hyra in arbetskraft (motsvarar MBL §11).....	4
Samverkan steg 2 – Inför utskick av anbud (motsvarar MBL §11)	5
Samverkan steg 3 – Innan kontrakt tilldelas (motsvarar MBL §38)	5
6. Fackens vetorätt.....	5
7. Viktigt att tänka på.....	5
7.1 Begreppsförklaringar	6
8. Mallar kallelse och protokoll	6

1. Vilket lagrum styr arbetsgivarens skyldigheter?

Medbestämmandelagen MBL 38-40 §§ reglerar arbetsgivarens skyldigheter och den fackliga organisationens rättigheter vid anlitande av entreprenadarbete och inhyrning av arbetskraft. Detta omfattar även hantering av utförare enligt LOV-lagen.

2. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet

MBL 38 § handlar om arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet vid anlitande av entreprenadarbete eller inhyrning av arbetskraft. Detta innebär att arbetsgivaren måste förhandla med den fackliga organisationen som har kollektivavtal för den här typen av arbete, **innan** man fattar beslut att anlita entreprenör eller hyra in arbetskraft. Förhandlingsskyldigheten kan även omfatta fackliga organisationer som kan ha ett berättigat intresse i frågan. Innan förhandling sker enligt 38 § MBL ska det alltid föregås av förhandlingar enligt 11 § MBL.

I Gnosjö kommun ska vi sträva efter att **samverka** dessa frågor så långt vi kan, antingen i LSG eller FSG. Om detta inte är möjligt, exempelvis på grund av tidsaspekten, ska arbetsgivaren påkalla förhandling. Se vidare punkt 3 och 4.

2.1 Undantag från förhandlingsskyldigheten

Det finns tre undantag då arbetsgivaren inte har samverkans- eller förhandlingsskyldighet före beslut om att anlita entreprenör. Dessa undantag innebär att arbetsgivaren får anlita entreprenör utan att först samverka eller förhandla med den fackliga organisationen. Undantagen gäller i de fall då:

- Arbetet är kortvarigt och tillfälligt, (akuta situationer ex. vattenläcka)
- Arbetet kräver särskild sakkunskap (såväl praktisk som teoretisk) som inte finns i arbetsgivarens organisation
- Arbetet motsvarar sådant arbete som tidigare godkänts av facklig organisation (tjänster från leverantörer som upptas i ett aktuellt upphandlat ramavtal).

Undantagen gäller **inte** vid inhyrning av arbetskraft.

Innan undantagen tillämpas ska dialog ske med personalenheten.

3. Samverkan eller Förhandling

I Gnosjö kommun finns sedan 2010 ett lokalt samverkansavtal som har sitt ursprung i det centrala samverkansavtalet FAS 05. Samverkansavtalet innebär att informations- och förhandlingsskyldigheten enligt MBL (§§ 19, 11 samt 38) ersätts av samverkan. Samtliga ansvariga chefer i Gnosjö kommun har mandat att samverka samt även förhandla enligt MBL.

Om det av olika orsaker eller rent tidsmässigt inte är möjligt att samverka en upphandling, ska arbetsgivaren påkalla förhandling i stället. Reglerna är desamma som för samverkan, alla steg måste förhandlas i tur och ordning och i rätt tid.

Det är viktigt att arbetsgivarens företrädare försäkras sig om att motparten (den fackliga företrädaren) har förhandlingsmandat för både MBL §§ 11 och 38.

Observera! I kommunals samverkansavtal framgår det att endast ordförande har mandat att samverka

eller förhandla enligt MBL § 38. Ordförande har i sin tur tilldelat en av Gnosjö kommuns lokala representant fullmakt att samverka eller förhandla enligt MBL § 38. Kontakta personalenheten för att erhålla aktuellt namn på fullmaktshållaren.

4. Chefens ansvar

Gnosjö kommun inte har någon central samordning för upphandling, därför är det ansvarig chef som själv ombesörjer upphandling när det är aktuellt. Som en del av upphandlingsförfarandet har chefen denna rutin till hjälp som beskriver arbetsgivarens ansvar att samverka eller förhandla med facklig organisation.

Chefen är ansvarig för att samverkan eller förhandlingsskyldigheten enligt denna rutin fullgörs. Bekräftelse på ansvaret ska signeras på anskaffningsbeslutet (beställningen från chef till upphandlingsenheten i Gislaved).

- Upphandlingsenhetens ansvar är att genomföra upphandlingen på uppdrag av chefen, samt bistå chefen som sakkunnig inom området upphandling.
- Personalenheten bistår chefen som sakkunniga inom frågor som rör MBL och samverkan eller förhandling.

4.1 Ej fullgjord samverkan- eller förhandlingsskyldighet

Om arbetsgivaren inte uppfyller samverkans- eller förhandlingsskyldighet enligt MBL som beskrivs i denna rutin, riskerar arbetsgivaren att bli skadeståndskyldig till den fackliga organisationen. Denna kostnad belastar respektive förvaltning. I det fall arbetsgivaren har missat att samverka eller förhandla enligt denna rutin ska personalenheten kontaktas omgående för vidare hantering.

5. Upphandlingsprocessen ur ett arbetsrättsligt perspektiv

Samverkan steg 1 - Avser att anlita/hyra in arbetskraft (motsvarar MBL §11)

När?

Samverkan ska inledas så snart arbetsgivaren **avser** att anlita entreprenörer eller hyra in arbetskraft.

Varför?

Syftet är att informera den fackliga organisationen om den tilltänkta upphandlingen.

Arbetsgivaren är skyldig att i den utsträckning det är möjligt lämna information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan.

Information som ges kan vara:

- Varför arbetsgivaren avser att anlita entreprenör/hyra in arbetskraft
- Beskriva vilken typ av arbete som är tänkt ska utföras, samt omfattning/begränsning
- Preliminär tidsplan för uppdraget och upphandlingen
- Hur anbuds förfarandet är tänkt att läggas upp och genomföras

Samverkan steg 2 – Inför utskick av anbud (motsvarar MBL §11)

När?

I steg 2 ska samverkan genomföras **innan** arbetsgivaren färdigställer och går ut med anbudsinvjudan.

Varför?

Syftet med detta steg är att den fackliga organisationen ska få ta del av och lämna synpunkter på anbudsinvjudan, vilka urvalskriterier som är aktuella i upphandlingen, samt viktningen dem emellan.

Denna information tas emot under sekretess.

Arbetsgivaren kan föreslå att slå samman steg 1 och steg 2 till **ett** samverkansmöte eller förhandling.

Det är dock fackets representant som avgör om detta förfaringssätt är möjligt eller ej.

Samverkan steg 3 – Innan kontrakt tilldelas (motsvarar MBL §38)

När?

I steg 3 ska samverkan genomföras **innan** arbetsgivaren tar beslut och delger tilldelningsbeslutet och tecknar kontrakt med entreprenören.

Varför?

Detta steg innebär att den fackliga organisationen under sekretess får ta del av anbudet från den leverantör som tilldelas kontraktet i upphandlingen. Arbetsgivaren har endast skyldighet att delge den fackliga organisationen anbudet från det företag/leverantör som avses anlitas.

Syftet med steg 3 är att den fackliga organisationen ska kunna granska om det finns skäl att lägga ett veto mot att arbetsgivaren anlitar avsedd leverantör.

Information som kan delges den fackliga organisationen är:

- Vilket företag arbetsgivaren avser anlita, företagets namn, organisationsnummer samt kontaktuppgifter
- Ekonomisk stabilitet (reg. för F-skatt, reg. för arbetsgivaravgift, kontroll av skatteskulder/arbetsgivaravgifter).
- Uppfyllande av krav på rating/ekonomisk stabilitet.

I det fall den fackliga organisationen lägger veto ska personalenheten kontaktas omgående för vidare hantering. Veto kan endast läggas i steg 3.

6. Fackens vetorätt

MBL §§ 39-40 omfattar den fackliga organisationens vetorätt i vissa fall.

För att den fackliga organisationen ska ha möjlighet att använda sin vetorätt krävs att de tilltänkta entreprenörerna/arbetskrafterna:

- Kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts, t.ex. skattelag eller arbetsrättsliga lagar.
- Annars strider mot vad som är allmänt godtagit inom parternas avtalsområden.

7. Viktigt att tänka på

Kallelse

Det är viktigt att det framgår i kallelsen vilket av stegen ovan som samverkan eller förhandlingen ska handla om.

Protokoll

Det är i bevisningssyfte mycket viktigt att det av samverkansprotokollen eller förhandlingsprotokollen tydligt framgår vilket steg man samverkar eller förhandlar om, samt vad som redovisats och överenskommit.

Vid förhandling ska protokoll upprättas vid varje förhandlingstillfälle.

Det är arbetsgivarföreträdarens ansvar att upprätta protokoll samt tillse att de blir underskrivna. Båda parter ska erhålla var sitt exemplar av protokollet.

Underentreprenörer

Arbetsgivaren har ingen informations-, samverkans- eller förhandlingsskyldighet i de fall anlitad entreprenör i sin tur tar in underentreprenörer.

Upphandling av varor

Vid inköp eller upphandling av varor föreligger ingen skyldighet för arbetsgivaren att samverka eller förhandla enligt MBL §§ 38-40.

7.1 Begreppsförklaringar

Primär förhandlingsskyldighet

innebär att arbetsgivaren har skyldighet att påkalla förhandling med berörd facklig organisation samt de fackliga organisationer som kan ha ett berättigat intresse av frågan.

Förhandlingsmandat

innebär att parten, antingen facklig ombudsman eller arbetsgivarföreträdare, har rätt att förhandla enligt MBL §§ 11 och 38.

Vetorätt - innebär den ena partens rätt att ensidigt stoppa ett beslut

Sekretess - innebär tystnadsplikt för den som har fått kännedom om uppgiften

Entreprenör

är någon som utför arbete åt kommunen utan att vara anställd. Den/de som anlitas kan kallas konsult, entreprenör, uthyrare mm. Det rättsliga avgörandet är att en fysisk eller juridisk person anlitas för utförande av arbete utan att anställas av kommunen.

8. Mallar kallelse och protokoll

Mallar på kallelse och protokoll för samverkan eller förhandling finns i arbetsmiljöguiden under Utgångspunkter > Samverkan eller under ”Blanketter”.

Se punkt 7 ovan vad gäller vid skrivning av kallelse och protokoll.

Kontakta personalenheten vid frågor angående denna rutin.