

Arbetsgivarfrågor

Nr 9

Juni 2009

Gränsdragning mellan Unionen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

Unionen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) har ingått en ny gränsdragningsöverenskommelse som syftar till att klargöra gränserna mellan Unionen och Livs när det gäller verksamhetsområde och organisationstillhörighet för enskilda eller grupper av medlemmar. Frågan om gränsdragning – och därigenom tillämpning av rätt kollektivavtal - kan därför komma att bli aktuell framöver.

En arbetsgivare är ansvarig för att tillämpa rätt kollektivavtal på sina anställda. Gränsdragningsfrågor löses oftast genom diskussioner mellan berörd arbetsgivare och fackförbund på lokal nivå. Om arbetsgivare och facklig organisation inte kan komma överens om avtalstillämpningen kan det leda till en rättstvist mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. En sådan tvist avgörs slutligt av Arbetsdomstolen. Om Arbetsdomstolen kommer fram till att arbetsgivaren har tillämpat fel kollektivavtal innebär det att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig.

Kollektivavtalen bygger på en traditionell uppfattning om vad som är arbetar- respektive tjänstemannaarbete. När Arbetsdomstolen ska avgöra frågan om ett visst kollektivavtal ska tillämpas på en befattning måste domstolen tolka det aktuella kollektivavtalet. Gränsdragningsöverenskommelser mellan arbetstagarorganisationerna har då av domstolen fått betydelse även om sådana överenskommelser inte är omedelbart bindande för arbetsgivarsidan. I domstolspraxis har en så kallad huvudsaklighetsprincip växt fram för att bestämma gränsen mellan arbetare och tjänstemän. Var den anställde valt att fackligt organisera sig ska inte påverka klassificeringen utan det är arbetsuppgifterna som styr. Om arbetet innehåller både arbetar- som tjänstemannauppgifter är det avgörande för gränsdragningen hur mycket av arbetstiden som den anställde lägger på respektive typ av arbetsuppgifter. Om huvuddelen av arbetstiden används till arbetaruppgifter anses det vara en arbetarbefattning och den anställdes anställningsförhållanden ska då regleras av kollektivavtalet för arbetare. Motsvarande gäller om huvuddelen av arbetsuppgifterna i stället är typiska tjänstemannauppgifter.

v.g.v.

Gränsdragningsfrågor kan vara komplicerade och det är viktigt att undersöka förhållandena i varje enskilt fall för att avgöra om en befattning är att hänföra till tjänsteman eller arbetare. **Kontakta gärna Li** när det blir aktuellt att tillämpa gränsdragningsöverenskommelsen.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se.

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Anna Nordin