

## Bilaga 4

(Översättning)

**Recommendation (No. 130) concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a View to Their Settlement**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-first Session on 7 June 1967, and

Noting the terms of existing international labour Recommendations dealing with various aspects of labour-management relations, and in particular the Collective Agreements Recommendation, 1951, the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, the Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952, and the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Considering that additional standards are called for, and

Noting the terms of the Communications within the Undertaking Recommendation, 1967, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the examination of grievances within the undertaking, which is included in the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-seven the following Recommendation, which may be

**Rekommendation (nr 130) om prövning och avgörande av klagomål inom företaget**

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrå sammankallats till Genève och där samlats den 7 juni 1967 till sitt femtioförsta sammanträde,

som beaktar bestämmelserna i existerande internationella arbetsrekommendationer rörande olika aspekter på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, särskilt rekommendationen angående kollektivavtal (1951), rekommendationen angående frivillig förlikning och skiljedom (1951), rekommendationen angående samråd och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på företagsplanet (1952) och rekommendationen angående uppsägning av anställningsavtal (1963),

som finner det önskvärt att komplettera bestämmelserna i nämnda instrument,

som beaktar bestämmelserna i rekommendationen om information och samråd inom företaget (1967), och

som beslutat antaga vissa förslag om prövning av klagomål inom företaget, vilken fråga inbegripes i den femte punkten på sammanträdets dagordning,

samt beslutat att dessa förslag skall taga form av en rekommendation,

antager denna den tjugonionde dagen i juni månad år nittonhundrasextiosju följande rekommendation, som må benämnas rekommendation

cited as the Examination of Grievances Recommendation, 1967: om prövning av klagomål, 1967.

### I. Methods of Implementation

1. Effect may be given to this Recommendation through national laws or regulations, collective agreements, works rules, or arbitration awards, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

### II. General Principles

2. Any worker who, acting individually or jointly with other workers, considers that he has grounds for a grievance should have the right—

(a) to submit such grievance without suffering any prejudice whatsoever as a result; and

(b) to have such grievance examined pursuant to an appropriate procedure.

3. The grounds for a grievance may be any measure or situation which concerns the relations between employer and worker or which affects or may affect the conditions of employment of one or several workers in the undertaking when that measure or situation appears contrary to provisions of an applicable collective agreement or of an individual contract of employment, to works rules, to laws or regulations or to the custom or usage of the occupation, branch of economic activity or country, regard being had to principles of good faith.

4. (1) The provisions of this Recommendation are not applicable to collective claims aimed at the modification of terms and conditions of employment.

(2) The determination of the distinction between cases in which a complaint submitted by one or more

### I. Tillämpningsmetoder

1. Denna rekommendation må bringas i tillämpning genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, interna reglementen och föreskrifter inom företagen eller skiljedomsutslag eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis och som må anses lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land.

### II. Allmänna principer

2. Varje arbetstagare som anser sig ha anledning anföra klagomål bör, vare sig han handlar individuellt eller tillsammans med andra arbetstagare, ha rätt

a) att anföra sådant klagomål utan att för den skull utsättas för några som helst represalier; och

b) att få detta klagomål prövat i enlighet med ett lämpligt förfarande.

3. Klagomålet kan ha sin grund i varje åtgärd eller situation som avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller som berör eller kan beröra anställningsvillkoren för en eller flera arbetstagare inom företaget, när denna åtgärd eller situation synes strida mot bestämmelser i gällande kollektivavtal eller i ett individuellt anställningsavtal, mot interna reglementen och föreskrifter inom företagen, mot lagstiftningen eller mot sedvänja eller bruk inom vederbörande yrke, näringsgren eller land med beaktande av principerna om god sed.

4. 1) Bestämmelserna i denna rekommendation äger inte tillämpning på kollektiva krav, som syftar till en förändring i anställningsvillkoren.

2) Det skall ankomma på nationell lagstiftning eller praxis att fastställa gränsdragningen mellan å ena

workers is a grievance to be examined under the procedures provided for in this Recommendation and cases in which a complaint is a general claim to be dealt with by means of collective bargaining or under some other procedure for settlement of disputes is a matter for national law or practice.

5. When procedures for the examination of grievances are established through collective agreements, the parties to such an agreement should be encouraged to include therein a provision to the effect that, during the period of its validity, they undertake to promote settlement of grievances under the procedures provided and to abstain from any action which might impede the effective functioning of these procedures.

6. Workers' organisations or the representatives of the workers in the undertaking should be associated, with equal rights and responsibilities, with the employers or their organisations, preferably by way of agreement, in the establishment and implementation of grievance procedures within the undertaking, in conformity with national law or practice.

7. (1) With a view to minimising the number of grievances, the greatest attention should be given to the establishment and proper functioning of a sound personnel policy, which should take into account and respect the rights and interests of the workers.

(2) In order to achieve such a policy and to solve social questions affecting the workers within the undertaking, management should, before taking a decision, co-operate with the workers' representatives.

8. As far as possible, grievances should be settled within the undertaking itself according to effective procedures which are adapted to the

sidan sådana fall då ett klagomål som framföres av en eller flera arbetstagare är av beskaffenhet att böra behandlas i enlighet med det förfarande som avses i denna rekommendation och å andra sidan sådana fall då ett klagomål utgör ett allmänt krav, som bör behandlas genom kollektiva förhandlingar eller någon annan procedur för biläggande av tvister.

5. När ett förfarande för prövning av klagomål fastställts genom kollektivavtal, bör parterna i ett sådant avtal rekommenderas att däri införa en bestämmelse, enligt vilken de för binder sig att under avtalets giltighetstid främja avgörandet av klagomål inom ramen för ett sådant förfarande och att avhålla sig från varje åtgärd som skulle kunna försvåra en effektiv tillämpning av detta förfarande.

6. Arbetstagarnas organisationer eller representanter för arbetstagarna inom företaget bör, på lika villkor i fråga om rättigheter och skyldigheter, tillsammans med arbetsgivarna och deras organisationer, helst på grund av avtal, delta i utformningen och tillämpningen av klagomålsförfaranden inom företaget i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

7. 1) I syfte att i görligaste mån minska antalet klagomål bör den största omsorg ägnas åt utformningen och den effektiva tillämpningen av en sund personalpolitik, vilken bör taga hänsyn till och respektera arbetstagarnas rättigheter och intressen.

2) För att uppnå en sådan politik och lösa sociala frågor som berör arbetstagarna inom företaget bör företagsledningen, innan beslut fattas, samverka med arbetstagarnas representanter.

8. Så vitt möjligt bör klagomål avgöras inom själva företaget i enlighet med ett effektivt förfarande som är anpassat till förhållandena i veder-

conditions of the country, branch of economic activity and undertaking concerned and which give the parties concerned every assurance of objectivity.

9. None of the provisions of this Recommendation should result in limiting the right of a worker to apply directly to the competent labour authority or to a labour court or other judicial authority in respect of a grievance, where such right is recognised under national laws or regulations.

### III. Procedures within the Undertaking

10. (1) As a general rule an attempt should initially be made to settle grievances directly between the worker affected, whether assisted or not, and his immediate supervisor.

(2) Where such attempt at settlement has failed or where the grievance is of such a nature that a direct discussion between the worker affected and his immediate supervisor would be inappropriate, the worker should be entitled to have his case considered at one or more higher steps, depending on the nature of the grievance and on the structure and size of the undertaking.

11. Grievance procedures should be so formulated and applied that there is a real possibility of achieving at each step provided for by the procedure a settlement of the case freely accepted by the worker and the employer.

12. Grievance procedures should be as uncomplicated and as rapid as possible, and appropriate time limits may be prescribed if necessary for this purpose; formality in the application of these procedures should be kept to a minimum.

13. (1) The worker concerned should have the right to participate

börande land, näringsgren och företag och som ger berörda parter alla garantier för objektivitet.

9. Vad i denna rekommendation stadgas bör icke leda till en begränsning i en arbetstagares rätt att få sitt klagomål prövat direkt hos vederbörande arbetsmyndighet eller arbetsdomstol eller annan judiciell myndighet, om enligt den nationella lagstiftningen sådan rätt tillkommer honom.

### III. Förfaranden inom företaget

10. 1) I regel bör först ett försök göras att avgöra klagomålet direkt mellan vederbörande arbetstagarare, med eller utan biträde, och dennes arbetsledare inom företaget.

2) Har ett sådant försök till avgörande misslyckats eller är klagomålet av sådan art att en direkt diskussion mellan vederbörande arbetstagarare och hans arbetsledare icke skulle vara lämplig, bör arbetstagararen ha rätt att få sin sak prövad i en eller flera högre instanser, beroende på klagomålets art samt företagets struktur och storlek.

11. Klagomålsförfarandet bör utformas och tillämpas på sådant sätt att det finns en verklig möjlighet att i varje instans, som förutses i förfarandet, uppnå ett avgörande av saken, vilket kan frivilligt godtagas av arbetstagararen och arbetsgivaren.

12. Klagomålsförfarandet bör vara så enkelt och snabbt som möjligt, och i detta syfte må tidsgränser kunna fastställas om så erfordras; formalism i förfarandet bör inskränkas till ett minimum.

13. 1) Vederbörande arbetstagarare bör äga rätt att själv deltaga i klagomå-

directly in the grievance procedure and to be assisted or represented during the examination of his grievance by a representative of a workers' organisation, by a representative of the workers in the undertaking, or by any other person of his own choosing, in conformity with national law or practice.

(2) The employer should have the right to be assisted or represented by an employers' organisation.

(3) Any person employed in the same undertaking who assists or represents the worker during the examination of his grievance should, on condition that he acts in conformity with the grievance procedure, enjoy the same protection as that enjoyed by the worker under Paragraph 2, clause (a), of this Recommendation.

14. The worker concerned, or his representative if the latter is employed in the same undertaking, should be allowed sufficient time to participate in the procedure for the examination of the grievance and should not suffer any loss of remuneration because of his absence from work as a result of such participation, account being taken of any rules and practices, including safeguards against abuses, which might be provided for by legislation, collective agreements or other appropriate means.

15. If the parties consider it necessary, minutes of the proceedings may be drawn up in mutual agreement and be available to the parties.

16. (1) Appropriate measures should be taken to ensure that grievance procedures, as well as the rules and practices governing their operation and the conditions for having recourse to them, are brought to the knowledge of the workers.

(2) Any worker who has submitted a grievance should be kept informed of the steps being taken

målsförfarandet och att under prövningen av klagomålet biträdas eller företrädas av ett ombud för en arbetstagarorganisation, av ett ombud för arbetstagarna inom företaget eller av annat ombud efter eget fritt val i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2) Arbetsgivaren bör äga rätt att biträdas eller företrädas av en arbetsgivarorganisation.

3) Varje i samma företag anställd person, som biträder eller representerar arbetstagaren vid prövningen av dennes klagomål bör, under förutsättning att han handlar i enlighet med klagomålsförfarandet, åtnjuta samma skydd som tillkommer arbetstagaren enligt mom. 2 a) i denna rekommendation.

14. Vederbörande arbetstagarare eller hans representant bör, om den sistnämnde är anställd i samma företag, åtnjuta erforderlig ledighet för att kunna delta i prövningen av klagomålen och bör inte åsamkas någon inkomstförlust på grund av frånvaro från arbetet till följd av sådant deltagande, varvid hänsyn bör tagas till regler och praxis — däri inbegripet garantier mot missbruk — som kan ha fastställts i lagstiftning eller kollektivavtal eller genom andra lämpliga metoder.

15. Om parterna finner det erforderligt, kan protokoll över förhandlingarna upprättas i samförstånd dem emellan och ställas till parternas förfogande.

16. 1) Lämpliga åtgärder bör vidtagas för att tillse att såväl klagomålsförfarandet som de regler och den praxis som reglerar detta även som villkoren för dess anlitande bringas till arbetstagarnas kännedom.

2) Varje arbetstagarare som har anfört ett klagomål bör hållas underrettad om ärendets gång och om de

under the procedure and of the action taken on his grievance.

åtgärder som vidtogs med anledning av hans klagomål.

#### IV. Adjustment of Unsettled Grievances

17. Where all efforts to settle the grievance within the undertaking have failed, there should be a possibility, account being taken of the nature of the grievance, for final settlement of such grievance through one or more of the following procedures:

(a) procedures provided for by collective agreement, such as joint examination of the case by the employers' and workers' organisations concerned or voluntary arbitration by a person or persons designated with the agreement of the employer and worker concerned or their respective organisations;

(b) conciliation or arbitration by the competent public authorities;

(c) recourse to a labour court or other judicial authority;

(d) any other procedure which may be appropriate under national conditions.

18. (1) The worker should be allowed the time off necessary to take part in the procedures referred to in Paragraph 17 of this Recommendation.

(2) Recourse by the worker to any of the procedures provided for in Paragraph 17 should not involve for him any loss of remuneration when his grievance is proved justified in the course of these procedures. Every effort should be made, where possible, for the operation of these procedures outside the working hours of the workers concerned.

#### IV. Reglering av oavgjorda klagomål

17. Om alla ansträngningar att avgöra klagomålet inom företaget misslyckats, bör det finnas möjlighet att under hänsynstagande till klagomålets karaktär slutligt avgöra detsamma genom ett eller flera av följande förfaranden:

a) i kollektivavtal reglerade förfaranden, t. ex. gemensam prövning av fallet av berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller frivillig skiljedom meddelad av en eller flera personer, som utsetts med samtycke av vederbörande arbetsgivare och arbetstagarare eller deras respektive organisationer;

b) förlikning eller skiljedom meddelad av vederbörande offentliga myndigheter;

c) hänvändelse till arbetsdomstol eller annan judiciell myndighet;

d) varje annat förfarande som må befinnas lämpligt med hänsyn till landets förhållanden.

18. 1) Arbetstagaren bör beredas erforderlig ledighet för att kunna delta i de förfaranden som anges i mom. 17 av denna rekommendation.

2) Anlitar arbetstagaren något av de förfaranden som anges i mom. 17, bör han icke åsamkas någon inkomstförlust, om hans klagomål vid prövningen befinnes vara berättigat. Varje ansträngning bör göras att om möjligt förlägga dessa förfaranden till en tidpunkt utanför vederbörande arbetstagens arbetstid.