Förtroende-mannalagen

en praktisk handledning

Teknikföretagen

Unionen

Förtroendemannalagen – en praktisk handledning

PARTSGEMENSAM ARBETSGRUPP: Teknikarbetsgivarna och Unionen
Teknikarbetsgivarna: Hanna Alsén, Kent Berglund och Johan Wijk
Unionen: Kennet Morin, Krister Strålberg och Lars Åström

Teknikföretagen
Box 5510, 114 85 Stockholm
Telefon 08-782 08 00
info@teknikforetagen.se
www.teknikforetagen.se

Unionen
105 32 Stockholm
Telefon 08-504 150 00
kontakt@unionen.se
www.unionen.se

Form: Ineko Creative
Tryck: Ljungbergs

Innehåll

BAKGRUND **Handledning förtroendemannalagen – partsgemensam arbetsgrupp** 5

KAPITEL 1 **Inledning** 7
1.1 Praktisk handledning 7
1.2 Utgångspunkter för parterna 7

KAPITEL 2 **Facklig verksamhet och rätten till ledighet** 9
2.1 Om förtroendemannalagen 9
2.1.1 Anmäld till arbetsgivaren – vilka är förtroendemän? 9
2.1.2 Förtroendemännens mandat 12
2.2 Vad är facklig verksamhet? 12
2.2.1 Exempel på facklig verksamhet 12
2.2.2 Politisk och intern facklig verksamhet omfattas inte 13
2.3 En väl fungerande facklig verksamhet – bådas intresse 15
2.4 Tillhandahållande av lokaler, tekniska hjälpmedel med mera 15
2.5 Facklig tid 16
2.5.1 Rätt till ledighet 16
2.5.2 Ledighetens omfattning 16
2.5.3 Förläggning av ledigheten 17
2.5.4 Förena fackligt uppdrag med arbetsuppgifter 19
2.5.5 Betald ledighet för facklig verksamhet 20
2.5.6 Ledighet för utbildning 20
2.5.7 Överläggning om facklig tid 22
2.5.8 Vad händer med den fackliga tiden 22
2.5.9 Vilken betalning? 23

KAPITEL 3 **Skydd för den fackliga förtroendemannen** 25
3.1 Regler och skydd 25
3.2 Trakasserier är inte tillåtna 25
3.3 Skydd mot uppsägning vid arbetsbrist 25
3.4 Varsel och överläggning 26

KAPITEL 4 **Förtroendemannens lön och förmåner – löneskydd** 29
4.1 Löneskydd 29
4.2 Lönesättning av förtroendemän – några praktiska tips 30
4.3 Efterskyddet 32

KAPITEL 5 **Tvister om FML** 35
5.1 Förhandlingar rörande FML 35
5.2 Tolkningsföreträde 35

Handledning förtroendemannalagen – partsgemensam arbetsgrupp

Bakgrund

Lokala fackliga relationer har stor betydelse i den svenska arbetsrätten och det finns ett stort värde i fungerande lokala relationer liksom i att det finns kunniga och utbildade personer såväl i den lokala klubben som hos det enskilda företaget.

Förtroendemannalagen (FML) reglerar den fackliga förtroendemannens ställning på arbetsplatsen. Under avtalsrörelsen 2013 enades Teknikarbetsgivarna och Unionen om att utarbeta en praktisk handledning angående frågor som har med tillämpningen av FML att göra.

Innehållet i handledningen rör främst hanteringen av ledighet för facklig verksamhet, anställningsvillkoren, lönesättning och löneskyddet för fackliga förtroendemän samt efterskyddet när den fackliga förtroendemannen ska återgå i tjänst.

Syftet med denna praktiska handledning är att förebygga tvister kring frågor som har med FML att göra samt att belysa värdet av konstruktiva fackliga relationer. När det gäller efterskyddet gäller det att skapa förutsättningar för att förtroendevalda ska kunna förena en yrkeskarriär som kräver hög kompetens med att under en tid verka fackligt. Handledningen behandlar dessa frågeställningar på ett så konkret sätt som möjligt och när så är möjligt med belysande exempel.

Teknikarbetsgivarnas och Unionens avsikt är att handledningen ska hjälpa såväl företag som lokala klubbar att hitta praktiska och väl fungerande former för det fackliga arbetet.

Inledning

1.1 Praktisk handledning

Denna handledning innehåller frågeställningar som rör fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen och relationen mellan de lokala fackliga organisationerna och företagen. Den innehåller inga råd i de materiella frågor som de lokala parterna har att hantera i den löpande verksamheten. Frågeställningar om hur parterna sköter exempelvis MBL-förhandlingar, vad som ingår i förhandlingsskyldigheten, LAS-frågor, diskrimineringsfrågor med mera, lämnas alltså utanför denna skrift.

Ett syfte med handledningen är helt enkelt att hjälpa de lokala parterna att undvika tvister som rör tillämpningen av FML, ett annat är att framhålla värdet av väl fungerande relationer mellan fack och företag på lokal nivå. Avsikten med handledningen är varken att utvidga eller begränsa de rättigheter och skyldigheter som följer av FML.

Handledningen innehåller praktiska tips och råd samt en del fiktiva exempel som kan tjäna som vägledning för företag och fackliga förtroendemän. Teknikarbetsgivarna och Unionen har tillsammans utifrån både erfarenheter och praxis resonerat sig fram till dessa tips och exempel. Av tydlighetsskäl innehåller texten i några delar information från Unionen om hur Unionen internt hanterar vissa typer av frågor. Det rör bland annat frågor om mandat och bildande av klubbar. Den informationen är inte partsgemensam, men har tagits med för att besvara frågor som både Teknikarbetsgivarna och Unionen har stött på.

I så stor utsträckning som möjligt ska företag och fack hantera frågor som rör FML tillsammans och i samråd.

Vid osäkerhet hoppas vi att denna handledning kan vara till hjälp och ge svar på de frågor som de lokala parterna kan ha. Om de lokala parterna behöver ytterligare vägledning är vårt råd liksom tidigare att vända sig till rådgivare inom Teknikarbetsgivarna respektive Unionen.

1.2 Utgångspunkter för parterna

Regleringen i FML är långtgående på det sättet att den innehåller en omfattande rätt för arbetstagarorganisationer att av arbetsgivare kräva ledigt med eller utan betalning för de anställda som är utsedda till fackliga förtroendemän. Före FMLs tillkomst reglerades frågor om ledighet för fackliga uppdrag i vissa kollektivavtal med skyldighet att betala viss ledighet enbart för klubbordföranden. I andra fall fanns inga åtaganden från arbetsgivare att betala för de fackliga uppdragen.

I och med 1974 års lag om fackliga förtroendemän har lagstiftaren gått betydligt längre. Lagstiftaren ansåg då att arbetsgivare ska bära större delen av kostnaderna för det lokala fackliga arbetet samtidigt som lagstiftaren också gav de fackliga organisationerna rollen som arbetsgivarens motpart i exempelvis anställningsskydds- och medbestämmandefrågor.

Parterna har sett företag där de lokala fackliga relationerna fungerat väl och gett bra resultat för såväl företag som anställda, men det finns också företag där de lokala partsrelationerna inte fungerar så väl. Ett sätt för såväl företag som fackliga organisationer att få samarbetet att fungera är att från båda parter sköta förtroendemannafrågor på ett ansvarsfullt sätt.

Facklig verksamhet och rätten till ledighet

2.1 Om förtroendemannalagen

FML utgör grunden för den fackliga verksamheten. Den ger förutsättningarna för förtroendemannens rätt till ledighet för fackligt arbete samt när denne har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. FML innehåller också regler som skyddar förtroendemannen i dennes verksamhet.

För att FML ska vara tillämplig krävs det att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. En arbetsgivare blir bunden av kollektivavtal antingen genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation eller genom att teckna så kallade hängavtal direkt med ett fackförbund. Eftersom den här handledningen vänder sig till medlemsföretag i Teknikarbetsgivarna och fackliga företrädare hos dessa företag, berör den alltså arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal och därmed tillämpar FML. Det är endast de fackliga organisationer till vilka arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal som har rätt att utse fackliga förtroendemän enligt lagen. Hos Teknikarbetsgivarnas medlemsföretag är det förutom Unionen även Sveriges Ingenjörer, Ledarna och IF Metall.

Enligt våra gemensamma erfarenheter tjänar såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer på att bygga upp och värna om goda relationer på arbetsplatsen. Givetvis kan parterna vara oense i olika sakfrågor, men att i grunden ha väl fungerande former för information och förhandling med mera tjänar båda parter på. För att företagen ska ha någon att förhandla med lokalt på arbetsplatsen krävs det att lokala fackliga förtroendemän utses. Normalt bildar arbetstagarorganisationen då en fackklubb, men förbundet kan också utse ett kontaktombud som förmedlar information till och från regionen. Om det inte finns någon facklig förtroendevald på arbetsplatsen är det Unionens region som är lokal part i förhållande till företaget.

2.1.1 *Anmäld till arbetsgivaren – vilka är förtroendemän?*

Enligt FML ska de fackliga organisationerna anmäla till arbetsgivaren vem eller vilka som är fackliga förtroendemän. Det kan vara klubbordföranden och på de större arbetsplatserna även sektionsordförande, ledamöter i klubbstyrelsen eller sektionsstyrelsen. Det kan också vara arbetstagarledamöter i en företagsstyrelse, skyddsombud (arbetsmiljöombud), representanter i andra av arbetstagarparten och/eller företaget utsedda arbetsgrupper och ledamöter som representerar ett svenskt bolag i ett europeiskt företagsråd.

Även utsedda arbetsplatsombud (kontaktombud) omfattas av FML. Beträffande skyddsombud som utsetts av en arbetstagarorganisation och ledamöter i skyddskommittéer gäller FML i tillämpliga delar vid sidan av bestämmelser i arbetsmiljölagen.

Inom koncerner medger Utvecklingsavtalet att viss facklig verksamhet sker koncernövergripande (Utvecklingsavtalet är ett kollektivavtal mellan Teknikföretagen, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna som reglerar vissa frågor om medbestämmande, förhandling och information). Arbetstagarrepresentanter i koncernfackliga organ omfattas också av FML.

Vidare kan överenskommelser finnas om hur information och förhandling ska ske koncernövergripande eller i fall då det finns ett stort rörelsedrivande bolag där verksamheten bedrivs på flera orter. Teknikarbetsgivarnas och Unionens rekommendation är i sådana fall att arbetsgivaren och berörda fack träffar överenskommelser om formerna för förhandling och där gör klart vilken typ av fråga som behandlas på vilken nivå i bolaget eller koncernen.

FAKTA **Unionen**

Unionen har följande definitioner för klubb och koncernsamverkan

- En klubb representerar medlemmar inom ett företag på en eller flera arbetsplatser inom en och samma region. En klubb kan organisera medlemmar vid ett eller flera organisationsnummer. Någon form av koncerngemenskap eller ett naturligt samband mellan företagen är en förutsättning för detta.
- En riksklubb är en klubb som representerar medlemmar inom flera regioner i företag som har flera arbetsplatser. En riksklubb kan organisera medlemmar vid ett eller flera organisationsnummer. Någon form av koncerngemenskap eller ett naturligt samband mellan företagen är en förutsättning för detta. Unionen har särskilda riktlinjer för hur bildandet av riksklubbar ska gå till.
- Koncernsamverkan innebär att flera klubbar inom en koncern kommer överens om hur och vem som har mandat att inhämta information och förhandla koncernövergripande.

Det är den fackliga organisationen som bestämmer hur många och vilka fackliga förtroendemän som ska finnas på ett företag. När det sedan kommer till den ledighet från arbetet som behövs för att fullgöra uppdraget bestäms den efter överläggning mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren. I förhandlingar bör enbart företrädare delta som har en uppgift i förhandlingen.

För att FML ska vara tillämplig måste:

- förtroendemannen vara utsedd av en kollektivavtalsbärande facklig organisation och anmäld till arbetsgivaren. För medlemsföretag i Teknikarbetsgivarna innebär det Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och IF Metall,
- förtroendemannen ha som uppdrag att företräda de anställda i fackliga frågor och
- detta uppdrag vara känt för arbetsgivaren (lämpligen anges det i anmälan).

Praktiskt på arbetsplatsen

När det finns en klubb är det klubben som utser förtroendemän och anmäler dem till företaget och anger vilka uppdrag respektive förtroendeman har. Det finns inget formellt skriftlighetskrav, men det är lämpligt att anmälan görs skriftligt så att det i efterhand inte råder någon tveksamhet om vilka som är förtroendevalda. Arbetsgivaren sparar informationen om vilka anställda som är utsedda att vara fackliga förtroendemän och deras uppdrag.

Grundregeln är att klubben när som helst kan utse nya förtroendevalda och därmed anmäla dessa till företaget.
En anmälan bör alltid ske efter det att klubben genomfört sitt årsmöte så att det klargörs mellan klubb och arbetsgivare vilka som är nya förtroendevalda och vilka som inte längre har något uppdrag. Förtroendemän i något koncernorgan ska anmälas såväl till det enskilda företaget som till moderbolaget. Av praktiska skäl är det också lämpligt att klubben meddelar Unionens regionkontor samma uppgifter som den meddelar arbetsgivaren, så att också förbundet vet vem som gör vad i klubben.

FIKTIVT FALL **Anderssons Tekniska AB**

På Anderssons Tekniska AB har det tidigare inte funnits någon klubb på tjänstemannasidan. Sammanlagt är cirka 40 tjänstemän anställda på företaget. Konstruktören Urban har nu skapat intresse för och tillsammans med kollegorna bildat en Unionen-klubb. Efter att klubben bildats och styrelse och förtroendevalda utsetts lämnar Urban in en lista över vilka som är förtroendevalda till vd:n Andersson: Urban är ordförande, Ingbritt är viceordförande, Kalle är (liksom tidigare) skyddsombud, Alice är kassör och Leila och Nils är ledamöter i klubbstyrelsen. Andersson undrar om det verkligen är rätt och riktigt att klubben kan anmäla så många förtroendevalda.

Svaret på Anderssons fråga är att klubben har rätt att utse det antal förtroendevalda som klubben anser är lämpligt. Det Andersson som arbetsgivare kan ha synpunkter på är hur mycket ledighet som ska beviljas eftersom ledigheten ska vara skälig i förhållande till arbetsplatsen. Teknikarbetsgivarnas och Unionens uppfattning är dock att antalet förtroendemän ska stå i proportion till verksamhetens omfattning.
(*Se mer om detta under avsnitt 2.5.2.*)

FIKTIVT FALL

Supertech AB,
i den kanadensiska Supertech-koncernen

I Supertech AB sker en stor del av arbetet på engelska och man arbetar ofta över landsgränserna i olika konstellationer. Jesper är arbetstagarledamot i Supertechs styrelse. Han har i princip inga problem med att använda engelska i sitt arbete utan tycker att det fungerar väl inom utvecklingsområdet där han är verksam.
Även styrelsearbetet sker på engelska och där tycker Jesper att det är knepigare. En mängd ekonomiska termer och affärsuttryck som han inte är bekant med från arbetet eller i övrigt används av bolagets vd och de andra ledamöterna. Ibland sker styrelsemötena via videolänk och då blir det än mer svårbegripligt.

Vid ett samtal med bolagets vd beskriver Jesper problematiken och undrar om det skulle vara möjligt att få gå en kurs i engelska med inriktning mot styrelsearbete. Enligt Jesper omfattas en sådan utbildning av FML. Vd:n tar del av kursplanen och kommer fram till att Jesper faktiskt kan behöva utbildningen i fråga för sitt uppdrag som ledamot i bolagsstyrelsen.

2.1.2 *Förtroendemännens mandat*

På Teknikavtalets område har en klubb fullt förhandlingsmandat vilket också framgår av Unionens stadgar. Finns inte någon klubb utgör Unionens region lokal part, och kan som sådan delegera förhandlingsmandat till arbetsplatsombud (kontaktombud). När det inte finns någon klubb, men väl ett arbetsplatsombud, är det viktigt att vara tydlig med vilket mandat arbetsplatsombudet har.

2.2 Vad är facklig verksamhet?

FMLs definition av facklig verksamhet är ganska vidsträckt. För att det ska vara fråga om facklig verksamhet enligt FML ska förtroendemannen företräda de anställda på arbetsplatsen, direkt eller indirekt, i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren. I praktiken företräder klubben sina medlemmar på arbetsplatsen, men i exempelvis medbestämmandelagen har den lokala fackliga organisationen givits en roll att företräda de anställda som grupp gentemot arbetsgivaren.

Även regional och central facklig verksamhet, till exempel centrala förhandlingar eller avtalsförhandlingar kan omfattas av FML.

2.2.1 *Exempel på facklig verksamhet*

Några exempel på facklig verksamhet enligt lagen är förhandlingsarbete i traditionell mening (lokala eller centrala

förhandlingar; avtalsförhandlingar likaväl som tvisteförhandlingar) samt förberedelser, men även information om fackföreningens verksamhet på arbetsplatsen och rådgivning till klubbens medlemmar. Exempel på då förtroendemannen företräder medlemmar mer indirekt är vid deltagande i central delegation i avtalsrörelsen, eller i en branschdelegation.

En viktig del av den fackliga verksamheten består av uppgifter som följer av de olika arbetsrättsliga lagarna. De arbetsrättsliga lagarna bygger i stor utsträckning på att arbetstagarorganisationen är arbetsgivarens motpart. Det innebär att förhandlingar och förberedelser inför dem i frågor som rör uppsägningar eller verksamhetsförändringar är facklig verksamhet. Detsamma gäller vid tillämpningen av olika regler i kollektivavtalen. Om arbetsgivaren exempelvis vill ta upp en förhandling om förlängning av en visstidsanställning utgör en sådan förhandling också facklig verksamhet.

Även facklig utbildning och studier omfattas av lagen. När förtroendevalda söker ledighet för utbildning rör det ofta utbildning i arbetsrätt, kollektivavtalens regler, arbetsmiljöfrågor med mera. Sådana utbildningar omfattas av FML. Mer grundläggande utbildning utan direkt inriktning på arbetsplatsens olika frågor, som exempelvis utbildning i företagsekonomi och språk, faller inte in under begreppet facklig verksamhet såvida det inte är en förutsättning för uppdraget. För sådana studier blir i stället reglerna i studieledighetslagen tillämpliga. FML är tillämplig på utbildning i de fall då vissa kunskaper är en förutsättning för uppdraget. Ett exempel är när förtroendemannen arbetar i en koncern med engelska som koncernspråk, och förtroendemannen behöver viss fortbildning i engelska för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Om företaget ingår i en koncern kan även koncernövergripande frågor omfattas av FML, till exempel om en facklig förtroendeman anställd i ett dotterbolag deltar i förberedelser inför överläggningar och förhandlingar som sker på moderbolagsnivå i koncernen. I Utvecklingsavtalet mellan Teknikarbetsgivarna, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna finns bestämmelser om vad parterna bör göra för att bestämma former och kostnader för fackligt kontaktarbete inom en koncern.

2.2.2 *Politisk och intern facklig verksamhet omfattas inte*

Rent politisk, opinionsbildande verksamhet och interna föreningsangelägenheter omfattas inte av FML. Interna föreningsangelägenheter är till exempel medlemsvärvning, kassörsuppdraget och fackliga val. Att arbeta för att starta en lokal klubb är inte heller facklig verksamhet i lagens mening utan det arbetet får bedrivas på fritiden. I sammanhanget ska dock sägas att en arbetsgivare inte får hindra medlemmar från att bilda en klubb, då det kan betraktas

som föreningsrättskränkning. Fackliga förtroendevalda har även rätt att, inom ramen för Utvecklingsavtalet, träffa och informera nyanställda under en timme om den lokala fackliga verksamheten. Därutöver finns i Utvecklingsavtalet en rätt för Unionens medlemmar att högst 5 timmar per år på betald tid delta i fackliga möten ordnade av den lokala arbetstagarorganisationen.

”Andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor” omfattas av FML. Det är då fråga om olika typer av uppdrag som rör till exempel beslutandeformer, produktionsteknik och verksamhetsutveckling på den arbetsplats där den fackliga förtroendemannen är verksam. Var gränsen går är inte helt enkelt att säga, men både företag och fack bör utgå ifrån att det ska gälla frågor som direkt eller indirekt handlar om att företräda de anställda på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren. Om de anställda inte berörs på något sätt, varken direkt eller indirekt, kan parterna utgå ifrån att FML inte är tillämplig. Detta gäller även för politisk verksamhet.

2.3 En väl fungerande facklig verksamhet – bådas intresse

För att få till stånd väl fungerande former för den lokala fackliga verksamheten kan det krävas att båda parter lägger ner tid för att fundera på och tillsammans komma fram till vad som passar bäst på arbetsplatsen. De som är förtroendevalda har ordinarie arbetsuppgifter som ska utföras och såväl arbetsgivare som förtroendemän har nytta av att det råder klarhet kring hur den fackliga tiden ska hanteras.

2.4 Tillhandahållande av lokaler, tekniska hjälpmedel med mera

Klubben ska få möjlighet att disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen som behövs för det fackliga uppdraget. Det vanliga är att Unionen-klubben får disponera ett rum i arbetsgivarens lokaler. Det förekommer även att arbetsgivaren tillhandahåller vissa IT-verktyg såsom telefon, dator och skrivare och att klubben har tillgång till internet, företagets intranät och företagets server. Men detta är inget krav enligt FML. Hur dessa frågor ska lösas i praktiken får avgöras från fall till fall med hänsyn tagen till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen. Större krav kan ställas på större arbetsplatser. Hos riktigt små företag kan det vara tillräckligt att arbetsgivaren tillhandahåller ett förvaringsutrymme för att förvara klubbens material och handlingar. Det bör noteras att den fackliga informationen (som dokument och material) naturligtvis är arbetstagarorganisationens. I samband med att IT-verktyg tillhandahålls bör företaget och klubben gå igenom företagets IT-policy som gäller på samma sätt för förtroendemännen som för övriga anställda. Det är viktigt att klargöra vilka regler som gäller för den lokal och för de arbetsredskap som arbetsgivaren har tillhandahållit.

2.5 Facklig tid

2.5.1 *Rätt till ledighet*

Enligt FML har den fackliga förtroendemannen rätt till den ledighet som behövs för det fackliga uppdraget. Som framgår av avsnitt 2.2 omfattas bland annat förhandlingar, förberedelser och facklig information av FML. Det innebär att när den fackliga förtroendemannen sysslar med sådana uppgifter har han eller hon rätt att vara ledig i den omfattning som krävs. Det finns inga fasta mallar eller nyckeltal för att bedöma vilken ledighet som kan vara tillräcklig för det fackliga uppdraget utan det måste avgöras med utgångspunkt i förhållandena på respektive arbetsplats.

2.5.2 *Ledighetens omfattning*

Ledigheten ska stå i proportion till vad som är skäligt med hänsyn till arbetsplatsens storlek. De fackliga behoven ska ses i relation till förhållandena på den arbetsplats där det fackliga arbetet bedrivs eller är tänkt att bedrivas. Faktorer som kan påverka behovet är bland annat antalet anställda, arbetsstyrkans sammansättning, avtals- och anställningsförhållandena, arbetstidsförhållandena, arbetets art och arbetsplatsens beskaffenhet.

På en liten arbetsplats är normalt behovet av ledighet för det fackliga uppdraget också litet, medan det på större arbetsplatser kontinuerligt uppstår frågor som måste lösas av arbetsgivare och fackliga företrädare. Vidare kan verksamheten på den lilla arbetsplatsen vara mer sårbar för en persons ledighet, vilket också måste tas med i bedömningen.

Tanken är att de fackliga behoven ska vägas mot arbetsgivarens intresse av att inte drabbas av betydande hinder i sin verksamhet. Detta innebär att det kan behöva göras en prioritering mellan olika behov inom ramen för såväl den fackliga förtroendemannens ordinarie arbetsuppgifter som för den fackliga verksamheten.

Mot de fackliga behoven ställs arbetsgivarens verksamhet. Hänsynen till arbetsgivarens verksamhet kan få särskild betydelse för små företag. Vidare bör produktionens eller verksamhetens känslighet för frånvaro vägas in, liksom möjligheterna att vidta omplaceringar och att lösa ersättarfrågor.

2.5.3 *Förläggning av ledigheten*

Ledigheten får inte innebära betydande hinder för arbetets behöriga gång. Det går inte att generellt säga vad som utgör betydande hinder utan det beror på förhållandena på arbetsplatsen vid tidpunkten för när ledigheten är tänkt att äga rum. Vissa hinder i produktionen eller verksamheten får arbetsgivaren tåla. När lagen kom till menade lagstiftaren att större krav bör kunna ställas på arbetsgivare när ledigheten avser den egna arbetsplatsen än när det är fråga om uppgifter utanför arbetsplatsen. Generellt sett är mindre arbetsplatser mer känsliga för att någon ur personalstyrkan är frånvarande.

Exempelvis kan det leda till stora bekymmer i verksamheten om ansökan om ledighet lämnas in med väldigt kort framförhållning. Att vara ute i god tid med begäran om ledighet och överläggning underlättar för arbetsgivaren att kunna överväga alternativ, fördela om arbetsuppgifter och hitta ersättare, men innebär inte med automatik att betydande hinder inte skulle kunna föreligga.

Någon som är ensam i sin yrkesroll, som exempelvis ensam bär upp en kundrelation eller som innehar en expertkompetens, kan givetvis också ta uppdrag som facklig förtroendeman, men det kan vara svårare för arbetsgivaren att bevilja ledighet när den fackliga förtroendemannen samtidigt har en sådan ansvarsfull position på arbetsplatsen.

I sådant fall krävs god planering från både klubb och arbetsgivare. Kan en facklig aktivitet flyttas från en tidpunkt till en annan som är lämpligare med hänsyn till verksamheten bör klubben välja att göra det. I överläggning kan parterna även komma fram till att en arbetsuppgift kan flyttas eller skjutas upp beroende på inplanerad facklig verksamhet.

Att flera fackliga förtroendemän ska vara lediga samtidigt kan också medföra betydande hinder för företaget. Vid överläggning kan klubb och arbetsgivare då lämpligen diskutera hur många som verkligen behöver vara lediga för att delta i den aktuella aktiviteten.

Enligt FML ska ledighetens omfattning och förläggning bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och klubben. Det finns olika arbetssätt för att komma överens om den ledighet som behövs för det fackliga uppdraget.

FIKTIVT FALL **Anderssons Tekniska AB**

Klubbordförande Urban har skött sitt uppdrag när det har funnits behov och då ibland hamnat i tidsnöd när det gäller arbetet som konstruktör. På grund av detta föreslår vd Andersson att Urban går ner till 80 procent i tjänstgöringsgrad i sitt ordinarie arbete som konstruktör och avsätter 20 procent till det fackliga uppdraget.

Mot bakgrund av den överenskommelse de träffat avseende facklig tid och då förslaget passar väl ihop med den, anser de båda att det är en bra idé och att det fungerar i verksamheten. Urbans lön kommer att vara oförändrad.

Alternativ 1
Ett sätt är att förtroendemännen ansöker om ledighet inför varje tillfälle då de behöver vara lediga. Omfattning och eventuell påverkan på arbetets behöriga gång bedöms av arbetsgivaren. Därefter tas ansökan upp i överläggning mellan arbetsgivare och klubb. Hanteringssättet kan vara lämpligt om den fackliga verksamheten är av mindre omfattning. Administrativt är det ett mera krävande system, men det kan tillämpas om det inte går att träffa en rimlig överenskommelse enligt andra modeller för ledighet.

Alternativ 2
En annan modell innebär att företaget och den fackliga organisationen kommer överens om att förtroendemannen under viss del av arbetstiden utför sitt fackliga uppdrag. Hos några större arbetsgivare förekommer det att Unionen-klubben har en förtroendeman som sysslar med facklig verksamhet på heltid. Det ankommer då på den fackliga förtroendemannen att planera den fackliga verksamheten så att den mestadels hamnar på den tid som schemaläggs för den fackliga verksamheten. Till exempel bör medlemmarna i klubben informeras om att rådgivning primärt ska ske på den schemalagda tiden. Sedan kan förhandlingar och andra plötsliga behov av insatser inträffa som gör att det måste ske avvikelser från den schemalagda tiden.

Alternativ 3
Ytterligare ett sätt är att arbetsgivare och klubb inför varje år ungefärligt uppskattar mängden tid som kommer att behövas för det fackliga arbetet och planerar för de utbildningar som de förtroendevalda anser sig behöva under året. Arbetsgivaren behöver då veta vilka fackliga förtroendemän som ansvarar för det löpande fackliga arbetet med rådgivning och information till sina medlemmar på arbetsplatsen och få en ungefärlig uppskattning av tidsåtgången för det arbetet. Lämpligen kan man titta på föregående år och analysera om lika mycket tid kan komma att behövas även det aktuella året.

Vid tillämpning av alternativ 3 får såväl arbetsgivare som fack vara beredda på att oförutsedda händelser kan inträffa som gör att mer tid än vad som planerats kan behövas för det fackliga uppdraget, exempelvis om företaget behöver genomföra en driftsinskränkning eller en större omorganisation. Uppföljning av ledigheten bör ske löpande under året och vid eventuell avvikelse från budget får parterna resonera om orsak till avvikelsen och hur den ska hanteras.

2.5.4 *Förena fackligt uppdrag med arbetsuppgifter*
Det gäller att hitta former för den fackliga förtroendemannen att kunna förena sitt uppdrag med sina arbetsuppgifter. Det är normalt bara hos de allra största arbetsgivarna som det finns förtroendevalda som ägnar sig åt det fackliga uppdraget på heltid. Ett sådant heltidsuppdrag kan medföra att det blir svårare för förtroendemannen att återgå till de tidigare arbetsuppgifterna när uppdraget avslutas. Kraven i arbetet kan ha förändrats under tiden som det fackliga uppdraget har pågått. Det är ett intresse såväl för de fackliga förtroendemännen som för arbetsgivaren att den som är förtroendeman kan förena det fackliga uppdraget med meningsfulla arbetsuppgifter.

FIKTIVT FALL **Anderssons Tekniska AB**

När två år har gått sedan klubben bildades har vd Andersson tröttnat på att hantera de ledighetsansökningar om facklig tid som kommer in stup i kvarten. Det är nästan uteslutande klubbordförande Urban och skyddsombuden som ansökt om ledighet för rådgivning, utbildning och information. Flera ur klubbstyrelsen har nu gått ett antal olika utbildningar, till stor del under betald ledighet. Andersson som är mån om att sköta informations- och förhandlingsskyldigheten enligt MBL träffar företrädare för klubben regelbundet. Han tycker att inför det kommande året bör han och klubben kunna komma överens i förväg om ungefär hur mycket facklig tid som behövs och även vilka utbildningar de förtroendevalda kan behöva gå. Andersson kallar därför till en överläggning.

Inför överläggningen om facklig tid har klubben bland annat sett över vilket utbildningsbehov som kan tänkas finnas under det kommande året. Eftersom verksamheten på företaget går bra och det troligen blir färre förhandlingar, samt att klubbföreträdarna fått mer erfarenhet, ser klubben att det kommer att krävas lite mindre facklig tid än föregående år.

Vid överläggningen redovisar klubben den utbildningsplan som finns. Kalle som är ny i styrelsen ska gå en grundutbildning i arbetsrätt och Urban ska gå en fortsättningskurs i förhandlingsteknik i Unionens regi. Efter överläggningen har Andersson nu fått en uppfattning om den fackliga tid som i förväg går att planera och parterna är överens om omfattningen.

Enligt FML har arbetsgivaren en skyldighet att undanröja fysiska hinder och vidta organisatoriska förändringar som behövs för att förtroendemännens fackliga arbetsuppgifter ska kunna utföras. Beroende på omfattningen av det fackliga uppdraget kan arbetsgivaren därför behöva överväga förändrade arbetsuppgifter eller förändrade arbetstider för att underlätta för förtroendemannen att kunna fullgöra det fackliga uppdraget.

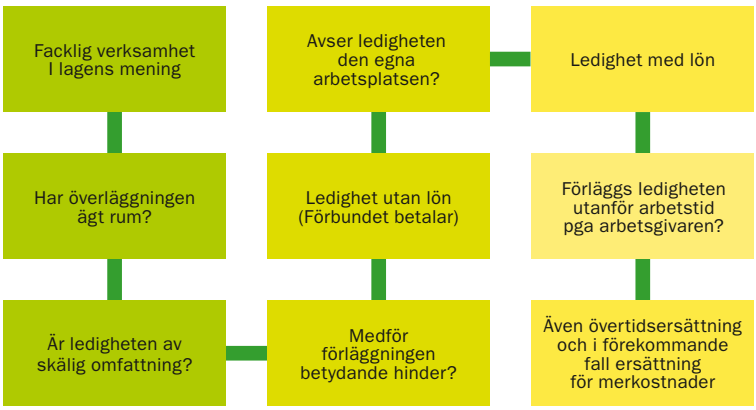
2.5.5 *Betald ledighet för facklig verksamhet*

Den fackliga förtroendemannen har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för facklig verksamhet som avser förtroendemannens egen arbetsplats. Exempelvis har förtroendemannen rätt till bibehållna anställningsförmåner vid deltagande i en central tvisteförhandling, besök hos myndigheter rörande förhållandena på arbetsplatsen, bolagsstyrelsemöten inom koncernen, deltagande i europeiska företagsråds verksamhet eller deltagande i facklig utbildning, om utbildningen har direkt betydelse för förtroendemannens uppdrag på arbetsplatsen. Däremot föreligger inte rätt till bibehållna anställningsförmåner vid deltagande i allmänt centralt fackligt arbete, till exempel centrala avtalsförhandlingar, eller, vid mer grundläggande utbildning, som till exempel vidareutbildning i arbetsrätt eller språk. Här måste en bedömning göras med hänsyn till förtroendemannens uppdrag. I vissa fall kan även sådan utbildning ge rätt till betald ledighet.

2.5.6 *Ledighet för utbildning*

För att rätt till ledighet ska föreligga krävs till en början att aktiviteten kan anses falla inom ramen för arbetstagarens uppdrag som facklig förtroendeman så som det har anmälts till arbetsgivaren.

Rimligheten i att flera fackliga förtroendevalda går samma utbildning vid samma utbildningstillfälle får bedömas från fall till fall. För bedömningen av om det föreligger rätt till ledighet för utbildning har antalet förtroendemän vid företaget, företagets storlek och andra förhållanden betydelse. I vissa fall kan bedömningen leda till att den sökta ledigheten får spridas ut över längre tid och till exempel att några förtroendevalda får gå kursen vid ett senare tillfälle.



Om samtliga förtroendevalda är relativt nytillträdda kan det finnas ett större behov att delta i fackliga utbildningar om tillämpligt kollektivavtal eller andra arbetsrättsliga regler, medan behovet är betydligt lägre om de utsedda förtroendemännen redan gått flera utbildningar.

När ansökan om denna typ av ledighet kommer arbetsgivaren till del kan man vid överläggning diskutera antalet deltagare och kursinnehållet. Om arbetsgivaren anser att det är oskäligt många som anmälts kan man exempelvis ta reda på när kursen ska gå igen och föreslå att några av de anmälda går vid nästa kurstillfälle. Tanken med överläggningen är att parterna ska diskutera kursinnehållet och på så vis komma fram till om kursen omfattas av rätten till ledighet eller inte, och om det i så fall är sådan ledighet som avser förtroendemannens egen arbetsplats och ger rätt till bibehållen lön under ledigheten.

Utbildning som har direkt betydelse för verksamheten på arbetsplatsen ger rätt till betald ledighet. Då ska ledighetens omfattning först ha bedömts som skälig och förläggningen av ledigheten inte innebära betydande hinder för arbetsgivarens verksamhet. Det ska röra sig om utbildningar som förbättrar förtroendemannens möjligheter att handlägga frågor som uppkommer på den egna arbetsplatsen. Exempel på sådana frågor är utbildning i arbetsrätt och gällande kollektivavtal, arbetsmiljöfrågor och diskrimineringsfrågor. Utbildningar kan anordnas av arbetsgivaren, till exempel på arbetsmiljöområdet, då arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen.

FIKTIVT FALL **Anderssons Tekniska AB**

Klubben får av Unionen centralt besked om att en mycket viktig temadag avseende visstidsanställningar och frågor om bemanningsföretag ska genomföras redan kommande vecka. Urban lämnar direkt in en ansökan om att alla förtroendevalda i klubbstyrelsen ska få ledigt med bibehållna anställningsförmåner för att delta på temadagen. Ämnet är väldigt intressant även om Anderssons knappt har några visstidsanställda och inte brukar anlita bemanningsföretag utan enbart tekniska konsulter till vissa uppdrag.

Vd Andersson anser att det är orimligt att alla i klubbstyrelsen ska åka på denna temadag, särskilt med så kort varsel och även med beaktande av att frågorna inte är särskilt aktuella hos Anderssons Tekniska AB.

Just denna vecka deltar fem av förtroendemännen i avslutningen och överlämningen av ett för Anderssons Tekniska AB mycket viktigt projekt. Deras deltagande på temadagen skulle leda till att mötet med kunden skulle få ställas in och leveransen skjutas framåt. Temadagen skulle alltså innebära ett betydande hinder för verksamheten. Andersson motsätter sig därför deltagandet på temadagen för samtliga fem förtroendevalda, men säger att det är i sin ordning att Urban och ett av skyddsombuden deltar med bibehållen lön. Urban har inget att invända mot det.

Kravet på att utbildningen ska ha direkt betydelse för förhållandena på arbetsplatsen innebär inte att den fackliga verksamheten måste äga rum på arbetsplatsen. Det avgörande för om en facklig kurs eller liknande facklig aktivitet ska ge rätt till betald ledighet är att den har betydelse för arbetsplatsen eller är nödvändig för att det fackliga arbetet ska kunna bedrivas.

Praktiskt på arbetsplatsen
Klubben ska kunna presentera kursens innehåll och låta arbetsgivaren ta del av kursplan och schema för kursen eller utbildningen. I annat fall kan arbetsgivaren inte bedöma om det är en sådan ledighet som omfattas av rätten till ledighet eller rätten till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

2.5.7 *Överläggning om facklig tid*

Ledighetens omfattning och förläggningen av ledigheten bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och klubben (se om olika arbetssätt att komma överens om den fackliga tiden i avsnitt 2.5.3). Syftet med bestämmelsen är att det så långt som möjligt ska råda samförstånd mellan arbetsgivare och den lokala fackliga organisationen när det gäller omfattning och förläggning av den fackliga tiden.

2.5.8 *Vad händer med den fackliga tiden efter en genomförd driftsinskränkning?*

Efter en genomförd större driftsinskränkning där antalet anställda minskats kan behovet av ledighet för de fackliga uppdragen minska. En bedömning måste dock göras i det enskilda fallet. Även i en situation som innefattar en driftsinskränkning gäller principen om att överläggning ska hållas mellan klubb och arbetsgivare för att bestämma omfattning och förläggning av ledighet.

Praktiskt på arbetsplatsen
Ansökan om ledighet bör ske i så god tid som möjligt. Det finns inga angivna tidsfrister i FML, men tanken är att arbetsgivaren och klubben ska hinna överlägga om ledigheten innan den är tänkt att äga rum. Klubben kan inte använda sig av tolkningsföreträde om överläggning inte först har ägt rum. Det kan vara svårare för arbetsgivaren att planera verksamheten om ansökan om ledighet kommer väldigt nära inpå den planerade ledigheten. För att förtroendemannen ska ha så goda möjligheter som möjligt att exempelvis gå en önskad utbildning bör han eller hon därför se till att vara ute i god tid med sin ansökan. Det blir då lättare för arbetsgivaren att planera runt ledigheten och eventuellt hitta ersättare till förtroendemannen.

I de fall som vi har beskrivit ovan där arbetsgivare och fack har en mer generell överenskommelse om den fackliga tiden behöver inte ansökan om ledighet och överläggning genomföras på det sättet som vi just redogjort för.
I vissa fall där facklig verksamhet inte har kunnat planeras i förväg, det vill säga vid mer akuta händelser, så kan kravet på föregående överläggning falla bort. Vid sådana tillfällen bör den fackliga förtroendemannen kontakta arbetsgivaren så snart det kan ske.

Vid speciella situationer på det enskilda företaget, när det till exempel rör stora omorganisationer eller driftsinskränkningar kan det fackliga arbetet behöva prioriteras om. Exempelvis kan mera tid för ledighet behöva medges för särskilt angelägna fackliga uppgifter jämfört med uppgifter som är mindre angelägna, större anspråk kan ställas av förtroendevalda med handläggande eller verkställande funktioner än av dem som har mindre centrala uppgifter, fackliga uppgifter på den egna arbetsplatsen kan behöva sättas framför uppdrag på annat håll och så vidare.

2.5.9 *Vilken betalning?*

När det är fråga om ledighet för facklig verksamhet som rör den fackliga förtroendemannens egen arbetsplats har förtroendemannen rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Bibehållna anställningsförmåner innefattar lönen jämte sådana lönetillägg som kontinuerligt och förutsägbart betalas vid sidan av lönen, såsom exempelvis beredskapsersättning och provision eller liknande rörliga lönedelar.

Om det beror på arbetsgivaren att den fackliga verksamheten förläggs till annan tid än ordinarie arbetstid så ska förtroendemannen få ersättning som om han hade utfört arbete åt arbetsgivaren. En facklig förtroendeman som arbetar nattskift, men som på grund av det fackliga uppdraget måste arbeta dagtid, får behålla sin ersättning för förskjuten arbetstid. När arbetsgivaren kallar till förhandling utanför förtroendemannens ordinarie arbetstid har denne rätt till övertidsersättning.

I kapitel 4 behandlas frågor om lön och betalning till fackliga förtroendemän närmare.

Om de lokala parterna är oense om huruvida en viss aktivitet är facklig verksamhet eller om ledigheten ska vara betald, har den fackliga organisationen tolkningsföreträde till dess tvisten lösts. Tolkningsföreträdet utövas under skadeståndsansvar, se vidare om tolkningsföreträde i kapitel 5.

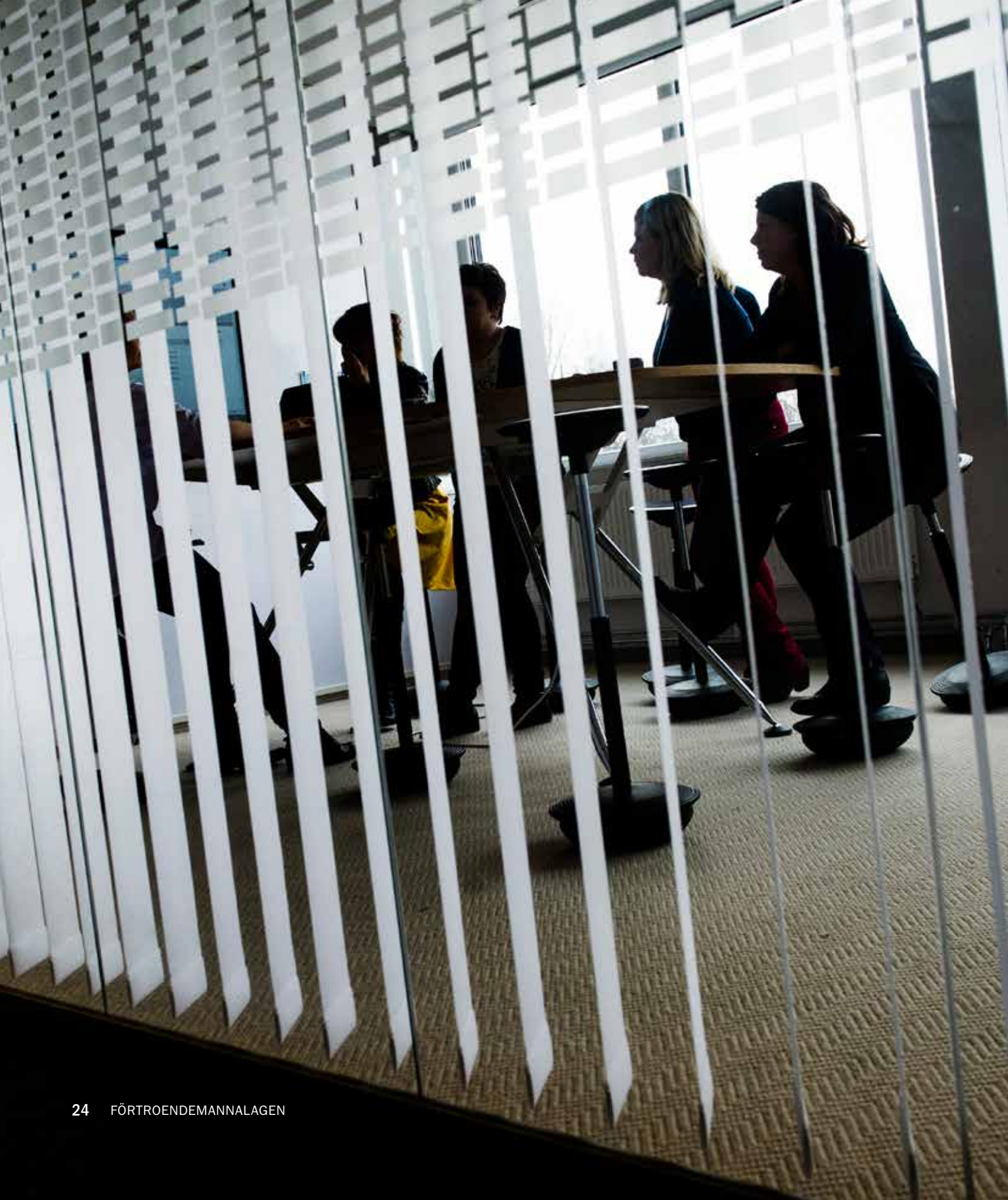
För att avgöra hur reglerna om ledighet och betald ledighet ska tillämpas kan checklistan på sidan 20 användas.

FIKTIVT FALL **Anderssons Tekniska AB**

Vd Andersson och hans ledningsgrupp har gjort en översyn av verksamheten och kommit fram till att organisera konstruktörsarbetet annorlunda framöver. Konkret innebär deras förslag att Urbans arbetsuppgifter kommer att läggas ut på andra anställda och i några fall på konsulter. De har beslutat att inrätta en ny tjänst som kvalitetsansvarig och har tänkt erbjuda Urban den. Av den anledningen varslar företaget både Urban och klubben om detta enligt FML.

Då detta är en större omorganisation som inte enbart avser Urban utan berör andra tjänstemän kallar vd:n till en förhandling enligt 11 § MBL där han beskriver förslaget till omorganisation. Klubben har ett antal frågor och ber om rådrum. Förhandlingen ajourneras till veckan därpå och då meddelar klubben att de inte har något att invända mot förslaget. Dessutom tackar Urban ja till den nya tjänsten. Han påpekar att han kommer att ha kvar uppdraget som förtroendeman.

I samma veva kommer ledningen fram till att arbetstiderna för Kalle, som är skyddsombud, måste förändras för att bättre följa verksamheten. Vd Andersson varslar klubben om den tänkta förändringen. Efter två dagar begär klubben överläggning. Klubben kräver skadestånd eftersom Andersson glömt att även underrätta Kalle. Efter en stundtals hetsig diskussion klargör företaget att den här förändringen är nödvändig och att de nya arbetstiderna inte kommer att försämra Kalles möjligheter att fullgöra sitt uppdrag. Andersson intygar att det var en helt oavsiktlig miss att han inte underrättade Kalle om förändringen. I fortsättningen avser han att alltid underrätta och varsla i liknande situationer, men påpekar att om klubben vill kräva skadestånd måste de påkalla lokal förhandling om saken. Klubben släpper den frågan. Efter genomförd överläggning meddelas Kalle om de nya arbetstiderna som kommer att börja gälla två veckor efter underrättelsen.



Skydd för den fackliga förtroendemannen

3.1 Regler och skydd

Det finns ett antal regler som har till syfte att skydda den fackliga förtroendemannen och den fackliga verksamheten.

Förtroendemannen ska behandlas lika i förhållande till övriga anställda. Det innebär att det fackliga uppdraget inte får innebära att förtroendemannen behandlas sämre när det gäller anställningsvillkor eller arbetsförhållanden.

Förtroendemannen får inte hindras att fullgöra sitt uppdrag. En facklig förtroendeman har bland annat rätt att röra sig fritt och besöka samtliga arbetsställen som finns inom förtroendemannens verksamhetsområde.

För att inte hindra den fackliga förtroendemannen kan arbetsgivaren också behöva omplacera förtroendemannen eller befria honom eller henne från vissa arbetsuppgifter eller på annat sätt försöka ordna anställningsförhållandena så att de går att förena med de fackliga uppgifterna, till exempel genom att anställa en vikarie eller genom att omfördela arbete. Det är inte alltid enkelt att hantera frågor om omplacering till följd av det fackliga uppdraget. Arbetsgivarens syn kan vara att uppdraget tar så mycket tid i anspråk att det inte går att kombinera med en viss typ av arbetsuppgifter och att förtroendemannen därför erbjuds andra arbetsuppgifter som lättare går att förena med uppdraget.

3.2 Trakasserier är inte tillåtna

En omplacering till arbetsuppgifter som omöjliggör uppdraget är inte tillåten. Även en omplacering till mindre kvalificerade arbetsuppgifter kan vara otillåten, om åtgärden sker i trakasserande syfte, det vill säga om syftet med omplaceringen är att bestraffa förtroendemannen eller försämra för honom eller henne på grund av uppdraget. Trakasserier av förtroendevalda utgör enligt medbestämmandelagen föreningsrättskränkning och ska inte förekomma. En arbetsgivare som trakasserar en facklig förtroendeman på grund av hans eller hennes fackliga uppdrag kan bli skyldig att utge skadestånd till både förtroendemannen och arbetstagarorganisationen.

3.3 Skydd mot uppsägning vid arbetsbrist

Enligt FML har fackliga förtroendemän företräde till fortsatt arbete i en arbetsbristsituation, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Regeln blir aktuell i samband med att 22 § anställningsskyddslagen tillämpas, det vill säga vid driftsinskränkningar då turordning aktualiseras. Vid en total avveckling av arbetsplatsen har den inte någon betydelse. Det är egentligen inte den fackliga förtroendemannen som skyddas utan den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att den fackliga verksam-

FIKTIVT FALL **Supertech AB**

Det går dåligt inom Supertech-koncernen och den svenska ledningen kallar till MBL-information och förhandling där det redovisas förslag på verksamhetsförändringar med betydande driftsinskränkning genom bland annat flytt av delar av nuvarande produktion till Lettland från Sverige, Tyskland och Frankrike.

Jesper som är ordförande och EWC-ledamot och Eva som är bolagsstyrelseledamot förhandlar för Unionen-klubben och har i andra sammanhang fått information om vad som kommer att hända. Troligtvis kommer de bli uppsagda på grund av arbetsbrist, eftersom de inte har så lång anställningstid.

Jesper och Eva, som är de i klubben som arbetar mest med fackliga frågor samt har ett kontaktnät inom koncernen som är viktigt att ha för de kommande förhandlingarna, tar upp problematiken på ett styrelsemöte i Unionen-klubben. De två kommer troligtvis snart att bli uppsagda och behöver då ersättas. Under styrelsemötet kommer styrelsen fram till att Jesper och Eva inte går att ersätta i närtid eller under den kommande processen med förhandlingar och verksamhetsflytt/nedläggning. Frågan tas därför upp på det sedan tidigare planerade medlemsmötet två dagar senare.

Medlemsmötet beslutade att Jesper ska vara undantagen från turordningsreglerna.

Vid MBL-förhandlingen med arbetsgivaren meddelade Unionens förhandlingsdelegation sin ståndpunkt. Parterna diskuterade frågan och kom till slut fram till att Jesper hade särskild betydelse för den fortsatta fackliga verksamheten på företaget och att han därför skulle undantas från turordningen. Därefter genomfördes och avslutades turordningsförhandlingen.

heten kan fortgå på arbetsplatsen. Ett exempel är när klubbordföranden är ung och har kort anställningstid, men arbetar med sitt uppdrag på heltid eller i stor omfattning vid en driftsinskränkning. Då kan undantag behöva göras från turordningen mot bakgrund av de särskilda insatser som krävs från klubbordföranden när driftsinskränkningen ska hanteras. Skulle driftsinskränkningen innebära att det i praktiken inte finns någon förtroendevald kvar på företaget kan det anses tillräckligt att ombudsmän från Unionens regionkontor biträder arbetstagarna fortsättningsvis.

En uppsägning som sker i strid mot regeln om företrädesrätt till fortsatt anställning kan ogiltigförklaras av domstol. FML innebär alltså ett undantag från huvudregeln att ogiltigförklaring av en uppsägning normalt inte kan ske vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

3.4 Varsel och överläggning

När en arbetsgivare är i färd med att ta initiativ till förändringar av förtroendemannens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor ska arbetsgivaren enligt huvudregeln varsla det lokala facket och underrätta den fackliga förtroendemannen minst två veckor i förväg. Detta gäller oavsett

om förändringen medför en negativ eller positiv effekt för förtroendemannen. Därefter har den fackliga organisationen och den fackliga förtroendemannen rätt att begära överläggning i frågan. Arbetsgivaren får inte verkställa förändringen förrän överläggning har avslutats.

Förändringar som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och inte försämrar hans eller hennes möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget innebär ingen varselskyldighet. Men bestämmelserna om varsel och överläggning överensstämmer inte med reglerna om primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL som anger att det ska vara fråga om viktigare förändring. Bestämmelserna om varsel och överläggning i samband med förändring av förtroendemannens arbetsförhållanden eller villkor, rör sådana förändringar som kan ha betydelse för den enskilde förtroendemannen och det fackliga arbetet.

Klubben och förtroendemannen har rätt att begära överläggning inom en vecka från det att de mottagit varslet och förändringen får inte genomföras förrän sådan överläggning ägt rum. Se dock vidare i avsnitt 5.2 angående tolkningsföreträde med mera.

Praktiskt på arbetsplatsen
Arbetsgivaren måste komma ihåg att varsla och underrätta om förändringar av fackliga förtroendemäns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor två veckor innan de ska genomföras. Det krävs inte att det ska vara fråga om en viktigare förändring (som enligt 11 § MBL) för att skyldigheten att varsla och underrätta ska bli aktuell. Ibland kan förändringen ingå i en större omorganisation och då är det möjligt för klubben och företaget att hantera frågor som också rör förtroendevalda inom ramen för den primära MBL-förhandlingen. I en sådan situation är det viktigt att det är tydligt att MBL-förhandlingen också omfattar frågan om förtroendemannens arbetsförhållanden. Det är även viktigt att det framgår av förhandlingsprotokollen.

Förtroendemannens lön och förmåner – löneskydd

4.1 Löneskydd

Ingen arbetstagare ska behöva riskera sänkt lön eller sämre arbetsförhållanden för att han eller hon tar på sig ett fackligt uppdrag. Om arbetstagaren till följd av det fackliga uppdraget behöver omplaceras till sämre betalda arbetsuppgifter eller i det nya arbetet inte kan uppnå samma lön som tidigare, blir arbetsgivaren skyldig att fylla ut lönen till den nivå som förtroendemannen skulle ha haft, om han eller hon inte hade tagit på sig något fackligt uppdrag.

Den fackliga förtroendemannen ska inte behandlas sämre än övriga anställda på grund av det fackliga uppdraget, men han eller hon ska heller inte hamna i en priviligierad situation jämfört med kollegorna.

Om förtroendemannen haft fast månadslön uppstår knappast något problem. Om han eller hon därutöver haft rörliga tillägg kan oklarheter uppstå. I dessa situationer gäller principen som beskrevs tidigare – att en förtroendeman inte ska komma i sämre ställning än arbetskamraterna på grund av det fackliga uppdraget.

Vidare ska de förtroendevalda enligt FML ha rätt att följa med i arbetskamraternas löneutveckling, både om denna är bättre eller sämre än för genomsnittet. Förtroendemän omfattas precis som övriga tjänstemän av Löneavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen. Löneavtalet innebär oftast en årlig lönerevision där utrymmet för revisionen ska fördelas enligt löneavtalet och Teknikavtalets löneprinciper.

Skulle förtjänsten av andra skäl minska för den grupp av arbetstagare som förtroendemannen normalt tillhör, får förtroendemannen tåla det i likhet med arbetskamraterna. Vid exempelvis sjukdom gäller samma regler om löneavdrag som för övriga arbetstagare. På motsvarande sätt förhåller det sig med omplaceringar som inte sker med anledning av det fackliga uppdraget utan som beror på driftsförhållanden, organisationsförändringar och så vidare. Det särskilda skyddet i FML gäller alltså inte i sådana fall – inte ens om omplaceringen skulle leda till inkomstsänkning. Förtroendemännen är i dessa hänseenden underkastade samma regler som de anställa i övrigt.

Nedan beskrivs ett par situationer som illustrerar löneskyddet för fackliga förtroendemän.

1. Företaget genomför en förändring i ett av arbetsgivaren ensidigt beslutat bonussystem som berör avdelning X där förtroendemannen F:s gamla arbetskamrater arbetar. Genom förändringen kommer ersättningen att minska för de tidigare arbetskamraterna och för F.

2. Förtroendemannen E arbetar heltid fackligt och har kompensation för bortfallen provision, eftersom han innan det fackliga uppdraget avlönades med provision. Nu väljer bolaget att göra om hela lönesystemet till fast lön. Detta medför att ersättningen för provision bortfaller. E ska lönemässigt placeras in bland sina gamla arbetskamrater.

3. Förtroendeman B omplaceras från skiftarbete till dagtidsarbete för att kunna sköta det fackliga uppdraget. När B arbetade skift hade han både skifttillägg och tillägg för förskjuten arbetstid. Efter omplaceringen till dagtid arbetar han inte skift och förändringen skedde på grund av det fackliga uppdraget. I detta fall har B rätt till ersättning för bortfall av såväl skifttillägg som tillägg för förskjuten arbetstid. Skulle däremot skiftgången upphöra på den avdelning där B tjänstgjorde före omplaceringen har B inte längre rätt till någon kompensation för tilläggen.

4.2 Lönesättning av förtroendemän – några praktiska tips

Teknikavtalets löneprinciper och företagets lönekriterier tillämpas även beträffande de fackliga förtroendemännen. Det kan ibland vara svårt för arbetsgivaren att bedöma arbetsinsatsen för en förtroendeman som ägnat mycket arbetstid åt det fackliga uppdraget. För den förtroendeman som har uppdraget på deltid ska den lönesättande chefen vid bedömning av prestation endast betrakta det jobb som utförts i linjen med hänsyn tagen till förtroendemannens möjlighet att utföra detsamma.

Den fackliga tiden ska betraktas som neutral i lönesättningshänseende. Den tid som arbetstagaren ägnat åt ordinarie arbetsuppgifter ska bedömas enligt de kriterier som tillämpas vid lönesättningen på företaget. Det är viktigt att förtroendemannen och chefen går igenom förväntningarna och förutsättningarna för de ordinarie arbetsuppgifterna.

I de fall då en stor del av arbetstiden ägnats åt det fackliga uppdraget kan arbetsgivaren exempelvis utgå från en snittberäkning för den grupp där förtroendemannen skulle arbetat om han eller hon inte varit facklig förtroendeman eller där han eller hon arbetar delvis. Om arbetsuppgifterna försvunnit och det inte finns någon grupp att göra en direkt jämförelse med kan lönesättningen utgå från snitthöjningen bland Unionens medlemmar på företaget.

Det är lämpligt att arbetsgivaren har en ordning för hur den som är facklig förtroendeman på heltid ska behandlas i samband med lönesättningen. Arbetsgivare bör inte bortse från att förtroendemannen får en bred kunskap om företaget och dess verksamhet. Det kan vägas in vid lönesättningen. Klubben kan till exempel lyfta fram att klubbordföranden har en viktig ledarfunktion och att det ska beaktas vid lönesättningen.

Uppstår det diskussioner rörande de förtroendevaldas löneutveckling på företaget kan parterna ta upp frågan i samband med den analys som ska göras enligt Teknikavtalets löneprinciper.

Hur lönesättningen av förtroendemännen sker i detalj på det enskilda företaget måste avgöras där. Såväl Teknikarbetsgivarna som Unionen har erfarenhet av att det kan uppstå svåra gränsdragningsproblem i samband med dessa frågor. I synnerhet när det gäller långvariga fackliga uppdrag hamnar arbetsgivare och lokal arbetstagarpart ofta i resonemang avseende vilken ersättning som ska utbetalas. Målsättningen måste vara att hitta praktiska lösningar.

FIKTIVT FALL **Anderssons Tekniska AB**

Urban är under ett antal år väldigt engagerad i sitt uppdrag som facklig förtroendeman och drar ett tungt lass som klubbens ordförande. Omfattningen av hans fackliga tid blir under åren allt större, medan övriga ledamöter i klubbstyrelsen tar väldigt lite tid i anspråk för sina uppdrag. Detta har lett till att Urban i dialog med Andersson fått delvis andra arbetsuppgifter och sysslar med det fackliga uppdraget i snitt 40-50 procent av arbetstiden. Arbetsuppgifterna har varit av projektkaraktär och har plockats ihop allteftersom. Efter viss tid beslutar Urban sig för att avgå som klubbordförande.

Andersson är bekymrad över hur han nu ska kunna sysselsätta Urban på heltid. De arbetsuppgifter han hade tidigare som konstruktör finns inte kvar i samma form och de arbetsuppgifter han haft parallellt med uppdraget som facklig förtroendeman räcker inte till utan kommer att spridas ut bland kollegorna. Men det finns en ledig roll som teknisk specialist som Andersson tror att Urban skulle klara efter några månaders inlärningstid och kort vidareutbildning, bland annat i de relevanta dataprogrammen som krävs. Lönen ligger på samma nivå och Urban accepterar erbjudandet.

4.3 Efterskyddet

När det fackliga uppdraget enligt lagen har upphört genom en avanmälan har den före detta förtroendemannen ett kompletterande skydd, ett så kallat efterskydd.

FML bygger på idén att den som är facklig förtroendeman inte ska hamna i en sämre position än andra anställda på grund av det fackliga uppdraget. Förtroendemannen har därför rätt till samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han eller hon inte hade haft något fackligt uppdrag. I de fall någon har varit facklig förtroendeman på heltid eller annars har varit ledig för sitt uppdrag i stor omfattning kan han eller hon ha kommit ifrån sina tidigare arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna kan ha förändrats eller upphört under tiden som det fackliga uppdraget har pågått. I sådana fall kan den fackliga förtroendemannen göra anspråk på att få andra sysslor med likvärdig lön och likvärdiga arbetsförhållanden jämfört med arbetstagare i samma ålder eller med lika lång anställningstid.

Ett sätt att hålla förtroendemannens kunskaper aktuella är att förtroendemannen ges möjlighet att delta i kompetensutveckling på samma sätt som sina arbetskamrater i den arbetsgrupp som arbetstagaren tillhör eller skulle ha tillhört om han eller hon inte varit facklig förtroendeman. Fackligt arbete får inte vara ett hinder för löpande kompetensutveckling. Genom kontinuerlig kompetensutveckling kan man undvika att förtroendemannens kunskaper blir inaktuella och därigenom underlätta en återgång till det ordinarie arbetet. Förtroendemannen kan då också, liksom övriga arbetskamrater, söka och ta andra lediga befattningar under tiden för det fackliga uppdraget.

Har tjänstemannen utfört det fackliga uppdraget på deltid brukar återgången till det ordinarie arbetet inte vara något större problem. När uppdraget upphört återgår han eller hon till att arbeta heltid tillsammans med sina tidigare arbetskamrater.

Har tjänstemannen omplacerats till följd av det fackliga uppdraget eller har han eller hon utfört uppdraget på heltid kan det vara svårare att bedöma vilka arbetsförhållanden som ska gälla. I en sådan situation får arbetsgivare och förtroendeman titta på utvecklingen för arbetstagare i den grupp som förtroendemannen borde tillhöra om han eller hon inte haft det fackliga uppdraget.

Arbetsgivaren kan, beroende på omständigheterna, vara skyldig att skola om eller på annat sätt utbilda den som avslutat sitt uppdrag som facklig förtroendeman. Det kan vara aktuellt när det skett teknisk utveckling medan förtroendemannen ägnat sig åt det fackliga uppdraget. Vilka åtgärder som behövs får avgöras i det enskilda fallet, men parterna är överens om att såväl arbetsgivare som lokal facklig organisation bör göra vad de kan för att den enskilda förtroendemannen inte ska hamna i den situationen att hans eller hennes kunskaper blivit inaktuella under tiden som det fackliga uppdraget pågår. Har det ändå skett är ett tillvägagångssätt att ta fram en handlingsplan för kompetensutvecklingen gemensamt mellan företaget och den fackliga förtroendemannen.

Ett lämpligt sätt att undvika att kunskaper blir inaktuella kan vara att inte ha förtroendemannauppdrag på heltid. Om någon ändå har det kan det vara värt att överväga någon slags rotation så att inte en person under väldigt lång tid är exempelvis klubbordförande på heltid. Detta är ytterst en fråga för klubben, även om frågan också kan komma att behandlas när företag och klubb diskuterar omfattningen av den fackliga tiden vid företaget eftersom det även är intressant för arbetsgivaren som har att hantera efterskyddet.

Tvister om FML

Även om parterna försökt komma överens lokalt och använder sig av de tips och råd som följer av denna handledning kan det uppstå tvister. Om det händer, det vill säga om parterna har olika uppfattningar om till exempel skyddsregler för det fackliga uppdraget, löneskydd och turordningsregler, bibehållna anställningsförmåner samt arbetsgivarens skyldighet att ersätta merkostnader, finns det regler om tolkningsföreträde som den fackliga organisationen kan använda sig av.

5.1 Förhandlingar rörande FML

Förhandlingsordningen gäller även för förhandlingar enligt FML. För det fall arbetstagarorganisationen anser att arbetsgivaren på något sätt brutit mot FML har klubben att begära förhandling enligt gällande förhandlingsordning, det vill säga lokal och central förhandling. Teknikarbetsgivarnas och Unionens uppfattning är att frågor om FML så långt som möjligt bör hanteras på företaget och i samförstånd.

5.2 Tolkningsföreträde

Tolkningsföreträde innebär att arbetstagarorganisationens mening i tvistefrågan ska gälla intill dess att tvisten slutligt har prövats, det vill säga avgjorts i förhandling eller domstolsprövning. Om facket väljer att använda sig av tolkningsföreträde anger FML att arbetsgivaren, om denne inte vill rätta sig efter fackets mening, får driva tvisten vidare till prövning.

Rätten att utöva tolkningsföreträde tillkommer arbetstagarorganisationen och inte den enskilda förtroendemannen. Tolkningsföreträde kan göras gällande utan att någon förhandling har ägt rum. Exempelvis kan klubben klargöra att tolkningsföreträde görs gällande i samband med överläggning om ledighet enligt FML. Tolkningsföreträde får inte användas i ond tro. Det innebär att om arbetstagarorganisationen vet om att dess tolkning av FML är felaktig så kan organisationen bli skadeståndsskyldig om de ändå hävdar den tolkningen. Det gäller också om klubben uppenbar-

ligen borde ha insett att deras tillämpning av FML var felaktig. Används tolkningsföreträdet på ett sådant sätt kan arbetstagarorganisationen bli ersättningsskyldig för uppkommen skada.

Det finns inga formkrav för hur meddelande om tolkningsföreträde ges. Det som krävs är att den fackliga parten på ett tydligt sätt anger att man vill använda sitt tolkningsföreträde. Det kan ske genom ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren eller genom anteckningar från överläggning eller i protokoll från förhandling.

Även arbetsgivaren agerar under skadeståndsansvar i de fall arbetsgivaren inte följer det tolkningsföreträde som arbetstagarorganisationen lagt.

När tvister uppstår om tillämpningen av FML bör båda parter vara måna om att ta reda på vad som är gällande rätt. De centrala parterna, Teknikarbetsgivarna och Unionen, kan alltid ställa upp med rådgivning. Enligt förhandlingsordningen i Teknikavtalet kan parterna begära central förhandling om de inte lyckas lösa tvisten lokalt.

FAKTA

Tolkningsföreträdare – Unionen

Unionen har interna regler om vem som har rätt att meddela tolkningsföreträde. Om en klubb överväger att använda sig av tolkningsföreträde måste kontakt tas med Unionens förbundskontor.

Beslut om tolkningsföreträde fattas av Unionens förhandlingschef eller chefsjurist.

Teknikföretagen

UNIONEN