

Riktlinje - Ny medlems rätt till förhandlingshjälp – "tremånadersregeln"

Sammanfattning

I dokumentet beskrivs närmare från vilken tidpunkt en ny medlem har rätt att få förhandlingshjälp i olika frågor. Medlemmens rätt följer av de regler som återfinns i Unionens stadga med de tolkningar som förbundsstyrelsen gjort. Rätten till förhandlingshjälp är beroende av vad för slags förhandling det är som medlemmen vill ha biträde med, vanligen om det rör sig om en tvisteförhandling eller en medbestämmande/samverkansförhandling.

Bakgrund

Av § 2.2 mom 3 Unionens stadgar i dess lydelse från den 31 maj 2016 följer;

"Yrkesverksam medlem och egenföretagarmedlem kan begära förbundets hjälp i frågor som faller inom dess verksamhetsområde. Förbundets hjälp kan krävas i fråga som uppkommit efter att ansökan om inträde registrerats. Om fråga uppkommit inom de tre första månaderna efter att ansökan om inträde registreras beviljas endast rådgivning."

En medlems rätt att få begärd hjälp beror på när en fråga kan anses ha uppkommit och vad för slags hjälp medlemmen efterfrågar.

Ansökan om inträde i förbundet registrerats

Den kritiska tidpunkten från vilken tremånadersfristen räknas och från vilken förbundets hjälp tidigast kan erhållas är den tidpunkt då ansökan om inträde i förbundet registrerades. Uppgift om tidpunkt då ansökan registrerades finns att tillgå i Primus.

Hjälp de tre först månaderna av medlemskapet – rådgivning, medbestämmande/samverkansförhandling och överläggning

En ny medlem har rätt till rådgivning redan från det att inträdet i förbundet registrerats. En ny medlem har också rätt till förhandlingshjälp redan från registreringstidpunkten om frågan som förhandlingen rör ska behandlas i en medbestämmande/samverkansförhandling. Det vanligaste praktiska exemplet på sistnämnda torde vara att medlemmen har rätt att omfattas av en förhandling som arbetsgivaren påkallat med anledning av en omorganisation. Ny medlem har också rätt till biträde vid överläggning om underrättelse respektive varsel om uppsägning eller avsked lämnats efter registreringstidpunkten. I sistnämnda fall har medlemmen dock inte rätt till biträde vid tvisteförhandling för det fall arbetsgivaren väljer att fullfölja uppsägningen eller avskedet innan tre månader förflutit från registreringstidpunkten.

Närmare om den kritiska tidpunkten och rätt till förhandlingshjälp vid tvist

Om den fråga en ny medlem begär hjälp med förutsätter att tvisteförhandling genomförs med arbetsgivaren, måste först en prövning göras av om frågan uppkommit innan tre månader förflutit från det att ansökan om inträde i förbundet registrerades. En fråga anses ha uppkommit då rättshandling sker eller, annorlunda uttryckt, då skadegörande handling vidtas. En prövning måste alltså göras av vid vilken kritisk tidpunkt en handling som efter tvisteförhandling kan prövas rättsligt vidtas.

Några praktiskt vanliga exempel på vad som utgör den kritiska tidpunkten;

- Vid uppsägning på grund av arbetsbrist, normalt dagen då medlem mottagit uppsägningsbesked.
- Vid uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked, normalt dagen då medlem mottog underrättelse om åtgärden (se kommentar nedan).
- Vid fordran, normalt dagen då fordran förfallit till betalning.
- Vid ersättningsanspråk som har sin grund i påstådd diskriminering, normalt dagen då diskriminerande handling vidtagits.

Vid begäran om hjälp som avser ersättning från det allmänna, exempelvis livränta, eller ersättning från arbetslöshetsförsäkringen är den kritiska tidpunkten normalt dagen då avslagsbeslut meddelats av Försäkringskassan eller Unionens arbetslöshetskassa.

Vid begäran om hjälp som avser arbetsmiljörelaterade frågor är utgångspunkten att en medlem som redan var sjukskriven vid tidpunkten för inträdet i förbundet kan få rådgivning och stöd vid exempelvis rehabiliteringsmöten och andra möten inom ramen för det förebyggande arbetsmiljöarbetet oavsett att den utlösande orsaken till sjukskrivningen ligger i tiden innan medlemskapet.

För att avgöra om hjälp ska medges måste alltså en jämförelse göras av tidpunkten då ansökan om inträde registrerades och den kritiska tidpunkt då den skadegörande handlingen vidtogs. Kan det vid uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked i fall där arbetsgivaren inte följt formalieregler om varsel och underrättelse utredas att medlemmen måste förstått att anställningen skulle komma att upphöra anses den tidpunkt då detta kan bedömas ha stått klart vara den kritiska tidpunkten. På motsvarande sätt kan den kritiska tidpunkten i fordringsmål bedömas ligga tidigare än förfalldagen om det kan utredas att medlemmen redan tidigare måste förstått att viss ersättning hänförlig till anställningstiden inte kommer att erläggas, dvs att kravet är tvistigt.

Tremånadersregeln

En medlem har först efter tre månaders medlemskap rätt att begära hjälp i form av tvisteförhandling. Vid beräkning av "tre månaders medlemskap" är utgångspunkten dagen från vilken inträdet i förbundet registrerades. Om bedömning gjorts att den fråga medlem begärt hjälp med inträffat innan tre månader förflutit från det att ansökan om inträde registrerades kan medlem inte få biträde med tvisteförhandling av förbundet i saken. Om bedömning görs att saken inträffat i tiden efter att tre månader förflutit från tidpunkten då ansökan om inträde beviljades har medlemmen rätt till biträde med tvisteförhandling. Några praktiska exempel på tremånadersregelns tillämpning;

- Uno ansöker om medlemskap den 10 januari som registreras den 11 januari. Han mottar underrättelse om avsked den 25 januari och slutligt besked om avsked den 1 februari. Uno kan då få förbundets biträde med överläggning redan från den 25 januari. Han kan inte få förbundets hjälp med att underrätta arbetsgivaren om eventuella skadeståndsanspråk eller med att begära tvisteförhandling och han kan heller inte beviljas rättshjälp i sitt avskedsärende med hänvisning till att han inte varit medlem i tre månader vid tidpunkten då avskedandet verkställdes.
- Inez ansöker om medlemskap den 10 januari som registreras samma datum. Hon begär i anslutning till att hon blivit medlem hjälp med att få ut sin rätta lön då hon uppfattar att arbetsgivaren från november föregående år och framåt varje månad betalat för låg lön. Inez kan då inte få förbundets hjälp med de tvistiga fordringar som redan förfallit till betalning och hon kan tidigast få hjälp med eventuella fordringar som förfaller till

betalning från den 10 april och framåt. Först efter nämnda datum kan det då också bli aktuellt med tvisteförhandling i saken.

- Uno ansöker om medlemskap den 10 januari som registreras från samma datum. Han begär i anslutning till att han blivit medlem hjälp med att få ut sin lön som arbetsgivaren på grund av dålig ekonomi inte kunnat betala från november föregående år och framåt. Uno kan då redan från inträdet i förbundet få hjälp med kontakt med arbetsgivaren i syfte att förmå denne att göra en frivillig rättelse från den 10 januari. Blir det i ett senare skede aktuellt att begära rättshjälp för att försätta arbetsgivaren i konkurs i syfte att få fordringarna ersatta genom den statliga lönegarantin kan dock sådan hjälp ges först när Uno varit medlem i tre månader. Eventuellt kravbrev med upplysning om att vidare åtgärder kan komma att vidtas om betalning uteblir, betalningsuppsägning och konkursansökan kommer Uno kunna få biträde med först från den 10 april och då bara avseende eventuella fordringar som förfallit till betalning efter den 10 april.

- Inez ansöker om medlemskap den 10 januari som registreras från samma datum. Hennes arbetsgivare begär en förhandling om en omorganisation som genomförs den 20 januari. Hon blir sedan uppsagd på grund av arbetsbrist den 15 februari. Inez uppfattar att ett turordningsbrott är begånget och begär hjälp. Hon kan få förhandlingshjälp vid medbestämmande/samverkansförhandlingen om omorganisationen i januari. Hon kan inte få förbundets biträde med tvisteförhandling eller rättshjälp avseende det ifrågasatta turordningsbrottet eftersom hon inte varit medlem i tre månader vid tidpunkten då arbetsbristuppsägningen verkställdes.

- Uno ansöker om medlemskap den 10 januari som registreras från samma datum. Han är sedan den 5 december föregående år sjukskriven med anledning av en långvarig dispyt med arbetsgivaren. Han uppfattar att arbetsgivaren försöker förmå honom att säga upp sig själv och vill ha hjälp med att driva ett ärende om kränkande särbehandling, framprovocerad uppsägning och rätt till ersättning för mellanskillnaden mellan lön och sjukpenning mot arbetsgivaren med anledning av ett antal incidenter som ledde fram till sjukskrivningen. Han kan inte få biträde med tvisteförhandling och eventuell rättshjälp för att driva ett ärende om framprovocerad uppsägning eller skadestånd/lön eftersom den utlösande orsaken ligger i tiden före ansökan om inträde i förbundet. Han kan redan i januari få hjälp med att inom ramen för det löpande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen väcka frågan om kränkande särbehandling syftande på tiden framåt och förslag på åtgärder som ska möjliggöra återgång i arbete.

Tremånadersregeln tillämpas inte för studerandemedlem som alltså kan få hjälp redan från tidpunkten då ansökan om medlemskap i förbundet registrerades med fråga som uppkommit efter den tidpunkten. Medlem som övergår direkt från annat förbund till Unionen kan också, i fråga som uppkommit efter det att inträdet registrerades, få hjälp direkt. Slutligen kan undantag från tremånadersregeln göras om särskilda skäl i det enskilda fallet föreligger såsom att medlem är ny på arbetsmarknaden t ex efter avslutade studier eller som nyanländ till Sverige.