

Förtroendemannalagen

En fråga som ofta aktualiseras i ett företag är frågor rörande fackliga förtroendemäns rätt till ledighet för att bedriva facklig verksamhet. Rätten till ledighet för fackliga förtroendemän regleras i Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, Förtroendemannalagen. Lagen trädde i kraft den 1 juli 1974 och har ändrats väldigt litet sedan dess. Avsikten med den här artikeln är att översiktligt belysa lagens bestämmelser.

Syfte

En grundtanke med lagen är att en fungerande facklig verksamhet på arbetsplatsen är någonting positivt för företaget och därför är det företaget som ska betala den fackliga verksamheten inom företaget. Lagens syfte är att skydda den facklige förtroendemannen på arbetsplatsen och den gäller över hela arbetsmarknaden i såväl privat som offentlig sektor

Lagens omfattning

Förtroendemannalagen gäller för personer som av en arbetstagarorganisation har utsetts till facklig förtroendeman på arbetsplatsen. Att vara facklig förtroendeman innebär att personen har att företräda medlemmar på arbetsplatsen i förhållanden med arbetsgivaren. Viss annan verksamhet kan också ingå i det fackliga uppdraget som till exempel att vara klubbstyrelsemedlem eller att vara skyddsombud. Lagen omfattar inte samtliga fackliga organisationer utan enbart de som har kollektivavtal på arbetsplatsen eller som normalt har kollektivavtal på arbetsplatsen. Den sistnämnda regleringen tar sikte på tillfälliga perioder då kollektivavtalet inte gäller.

För att lagens regler ska vara tillämpliga på en facklig förtroendeman krävs det att den fackliga organisationen har anmält till arbetsgivaren att personen är utsedd till facklig förtroendeman. Det är alltså arbetstagarorganisationen som avgör vilka som omfattas av lagens regler. Det är även arbetstagarorganisation som avgör gentemot den facklige förtroendemannen när lagens regler ska tillämpas på honom. Den fackliga organisationen har rätt att anmäla hur många förtroendemän de vill men det vanliga är att de anmäler klubbstyrelsen och skyddsombuden som fackliga förtroendemän.

Om det i andra lagar finns regler som avviker eller har annan innebörd än Förtroendemannalagens regler gäller den andra lagens regler. Däremot kan lagens regler endast avtalas bort genom kollektivavtal med en central arbetstagarorganisation eller att en central arbetstagarorganisation har godkänt undantaget. Det är endast §§ 5-7 och delar av §8 och §9 som kan avtalas bort med ett sådant godkännande. Skulle det lokalt finnas ett avtal som inskränker den facklige förtroendemannens rättigheter är de ogiltiga i den delen. Om det däremot finns ett lokalt avtal som ytterligare förstärker och är förmånligare för den facklige förtroendemannens ställning så gäller det avtalet.

Förtroendemannens rättigheter

Enligt reglerna om föreningsrätt i Medbestämmandelagen får en facklig förtroendeman inte hindras att utföra sitt fackliga uppdrag av en arbetsgivare. Det finns också en särskild reglering om detta i 3§ Förtroendemannalagen. En arbetsgivare har skyldighet att medverka till att förtroendemannen kan utföra sitt fackliga uppdrag. Det innebär att den facklige förtroendemannen har rätt till full rörelsefrihet i de lokaler som det fackliga uppdraget hänför sig till. Om det behövs och det är möjligt kan den facklige förtroendemannen ha rätt till omplacering till en tjänst som gör det lättare för honom att fullgöra det fackliga uppdraget. En arbetsgivare är också skyldig att ge fackliga förtroendemän tillträde till arbetsplatsen som har sin ordinarie arbetsplats på någon annan driftsenhet. Detta får dock inte innebära att det uppkommer störningar på arbetsplatsen.

Förtroendemannalagen stipulerar också att arbetsgivaren ska tillhandahålla lokaler så att den lokala fackliga verksamheten kan bedrivas utan störningar. Omfattningen av hur mycket lokaler den fackliga verksamheten behöver ska sättas i relation till hur stor arbetsplatsen är. Om det finns heltidsanställda fackliga förtroendemän har de rätt till en arbetsplats och dessutom rätt att nyttja företagets möteslokaler och internet-anslutningar.

Förtroendemannens skydd

Några särskilda regler om uppsägning på grund av personliga förhållanden eller avsked utöver Anställningsskyddslagens regler har lagstiftaren inte ansetts vara nödvändiga att föra in i Förtroendemannalagen. En facklig förtroendeman kan inte bli uppsagd för misskötsamhet för åtgärder som han vidtagit inom ramen för det fackliga uppdraget med mindre än att han bryter mot de lagar och regler som gäller. En facklig förtroendeman får inte heller mot sin vilja omplaceras till sämre eller tråkigare arbetsuppgifter om det skulle uppfattas som trakasserande.

Under tiden en anställd har ett fackligt förtroendeuppdrag har han rätt till samma lönevillkor som om han hade haft kvar sina ordinarie arbetsuppgifter. Löneskyddet omfattar även att den facklige förtroendemannen ska ha rätt till en löneutveckling motsvarande den han hade tidigare.

Det finns också ett efterskydd som innebär att efter att det fackliga uppdraget har avslutats ska den facklige förtroendemannen få arbetsuppgifter motsvarande de som han hade fått om han hade arbetat som vanligt. Det fackliga uppdraget ska således jämföras som merit med de ordinarie arbetsuppgifterna.

Om en arbetsgivare av någon anledning vill ändra anställningsvillkoren eller arbetsförhållandena för en facklig förtroendeman måste han två veckor innan åtgärden ska träda i kraft varsla den fackliga organisationen och samtidigt underrätta den facklige förtroendemannen. Detta gäller även i situationer då arbetsgivaren anser att de planerade förändringarna är till den facklige förtroendemannens förmån. Arbetstagarorganisationen har rätt att begära överläggningar som måste påkallas inom en vecka. Om en sådan överläggning har påkallats får inte arbetsgivaren genomföra åtgärden förrän överläggningen har genomförts.

Ledighet

Den mest centrala frågan i lagen är den om den facklige förtroendemannens rätt till ledighet. För att en förtroendeman ska omfattas av lagens regler är det en förutsättning att förtroendemannen är anmäld enligt lagens regler. Likaså att ledigheten syftar till att bedriva facklig verksamhet i Förtroendemannalagens mening. Ledighet för att bedriva verksamhet som inte har med facklig verksamhet att göra, såsom interna föreningsmöten, politisk verksamhet, deltagande i olika möten i samhället eller bedriva opinionsbildning faller utanför Förtroendemannalagens rätt till ledighet.

När det gäller hur ledigheten ska förläggas ska större hänsyn tas till de fackliga önskemålen om det gäller den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen. Även här har arbetsplatsens storlek betydelse, framför allt ska de allra minsta arbetsplatsernas känslighet för att personalen inte är på arbetsplatsen beaktas.

Den ledighet som arbetsgivaren är skyldig att bevilja ska ställas i relation till förhållandena på arbetsplatsen. Här ska särskild hänsyn tas till den totala mängd ledighet som har beviljats för facklig verksamhet. Ledigheten ska vara nödvändig för den fackliga verksamheten och den ska beviljas i skälig omfattning. De fackliga behoven ska ställas i relation till förhållandena på den arbetsplats där den fackliga verksamheten bedrivs, andra bedömningskriterier är antalet anställda, anställningsförhållandena, hur arbetet är organiserat och arbetsplatsens storlek. Ett grundläggande syfte med Förtroendemannalagen är att det är den fackliga organisationen själv som bestämmer sig för hur den vill organiseras och bedriva sin verksamhet för att de egna målen ska uppnås.

Lagstiftaren hade tänkt att det skulle träffas kollektivavtal som reglerade frågorna om den facklige förtroendemannens rätt till ledighet, så har inte skett förutom inom den offentliga sektorn. Däremot regleras det uttryckligen i paragrafens tredje stycke att omfattningen och förläggningen av den facklige förtroendemannens ledighet ska föregås av en överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Innan en sådan överläggning har ägt rum kan inte den fackliga organisationen lägga sitt tolkningsföreträde.

Ledighet med betalning

En facklig förtroendemannens ledighet kan berättiga till ledighet med bibehållen lön och andra anställningsvillkor. Grundregeln för om ledigheten berättigar den facklige förtroendemannen till att behålla sin lön under ledigheten är om ledigheten beror på fackligt arbete hänförligt till den egna arbetsplatsen. Detta ska ges en ganska vid tolkning, som exempel kan nämnas att deltagande i en central tvisteförhandling som berör den egna arbetsplatsen berättigar den facklige förtroendemannen till att bibehålla sin lön under ledigheten. Om däremot ledigheten hänför sig till mer allmänt centralt fackligt arbete som kollektivavtalsförhandlingar är den facklige förtroendemannen inte berättigad till att bibehålla sin lön. Rättigheten till ledighet med bibehållen lön gäller även om den facklige förtroendemannen går kurser som har direkt betydelse för förtroendemannens uppdrag.

Rätten till bibehållna lönevillkor innebär att den facklige förtroendemannen ska bibehålla sin lön som om han hade arbetat som vanligt. Om det beror på arbetsgivaren att det fackliga uppdraget inte kan utföras inom den ordinarie arbetstiden eller på den ordinarie arbetsplatsen är den fackliga förtroendemannen berättigad till övertidsersättning och i förekommande fall reseersättning och traktamente.

Den lokala fackliga organisationen har tolkningsföretråde om arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen inte kunnat enas om ledigheten ska var betald eller inte. Arbetsgivaren är då skyldig att utbetala lön till dess tvisten slutgiltigt har avgjorts. Om den fackliga organisationen använt sig av tolkningsföreträdet på ett grovt oaktsamt sätt kan Arbetsdomstolen besluta att fackföreningen ska ersätta arbetsgivaren för dennes kostnader.

Företrädsrätt att kvarstå i anställningen

Vid en driftsinskränkning finns det en särskild företrädesrätt för en facklig förtroendeman att kvarstå i anställningen. För detta krävs att det är av särskild betydelse för det fackliga arbetet att den facklige förtroendemannen får behålla sin anställning. Som ett exempel kan nämnas det arbete som en facklig förtroendeman bedriver vid en driftsinskränkning. Det är dock upp till den fackliga organisationen att bedöma vilken betydelse olika förtroendemän har. Däremot krävs det att det är det fackliga arbetet på arbetsplatsen som avses. Det kan inte vara uppdrag utanför arbetsplatsen som läggs till grund för att den fackliga förtroendemannen undantas från uppsägningen. Om den facklige förtroendemannen inte kan behålla sin anställning med mindre än att han måste omplaceras krävs det att förtroendemannen har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Tolkningsföretråde

Om det uppkommer en tvist om den rätta innebörden av §§ 1, 3, 4, 6, 7 eller 8 har den lokala fackliga organisationen rätt att lägga ett tolkningsföretråde som innebär att deras åsikt gäller till dess att Arbetsdomstolen ändrar beslutet. Det är viktigt att notera att det är den lokala fackliga organisationen som kan lägga ett tolkningsföretråde, inte den enskilda förtroendemannen. Från denna regel gäller tre undantag: Det första är om den fackliga organisationen är i ond tro. Ett tips för arbetsgivare är att vid den lokala överläggningen vara mycket tydliga i att klargöra sin egen position och redogöra för rättsläget för att minska den fackliga organisationens möjlighet att hävda att de var i god tro. Det andra fallet är om det fackliga tolkningsföreträdet strider mot lagar eller myndighetsbeslut, då gäller det inte. Det tredje fallet är att arbetsgivaren inte är skyldig att respektera det fackliga tolkningsföreträdet om det äventyrar säkerheten på arbetsplatsen. Om den fackliga organisationen använder tolkningsföreträdet på ett felaktigt sätt kan de dömas att betala skadestånd.

Tystnadsplikt

När det gäller den facklige förtroendemannens tystnadsplikt följer den av 21 § i Medbestämmandelagen som säger att arbetsgivaren har rätt till en förhandling där de kan ålägga den facklige förtroendemannen om att tystnadsplikt ska gälla för den mottagna informationen. Av 22§ Medbestämmandelagen följer att en

facklig förtroendemän har rätt att vidarebefordra sådan information till styrelseledamot i sin fackliga organisation. Även den som tar emot information i denna egenskap omfattas i sådana fall av tystnadsplikten. Kommer parterna inte överens vid en förhandling om att tystnadsplikt ska gälla kan frågan prövas av Arbetsdomstolen. Vid prövningen ska Arbetsdomstolen väga intresset för den fackliga organisationen att föra ut informationen till en större krets mot den skada som kan drabba arbetsgivaren eller en enskild medarbetare om informationen sprids. Till dess att frågan är prövad gäller en temporär tystnadsplikt. Arbetstagarorganisationen har således inte något tolkningsföreträde i frågor om tystnadsplikt. Om den fackliga förtroendemannen bryter mot tystnadsplikten enligt Medbestämmandelagens regler kan han dömas till skadestånd. En arbetsgivare inom privat sektor har också rätt att bedriva efterforskningar om vem som har brutit mot tystnadsplikten då Regeringsformens meddelarskydd endast gäller i offentlig verksamhet.

Även lagen om skydd för företagshemligheter är tillämplig på fackliga förtroendemän. Om den facklige förtroendemannen är anställd i företaget och bryter mot lojalitetsplikten enligt lagen om skydd för företagshemligheter är sanktionen inte bara skadestånd utan även uppsägning och avsked kan bli konsekvensen av ett illojalt handlande.

Sanktioner

Både arbetsgivare och arbetstagarorganisationen kan som tidigare har nämnts åläggas att betala skadestånd om de bryter mot lagens regler. Huvudregeln för arbetsgivare är att om de bryter mot lagens regler ska de ersätta den uppkomna skadan. Även allmänt skadestånd kan utdömas. Om den facklige förtroendemannen utsatts för en kränkning i sitt fackliga arbete har han rätt till skadestånd enligt Medbestämmandelagens regler.

Arbetstagarorganisationen kan också åläggas skadeståndansvar, men ett krav för att det ska kunna ske är att arbetstagarorganisationen insåg eller uppenbarligen borde ha insett att de handlat felaktigt. Det leder till att det kan uppstå en situation där arbetsgivaren får rätt i själva tvisten men att de inte får tillbaka pengar som de har utbetalat på felaktig grund. Arbetstagarorganisationen kan också drabbas av skadestånd om den glömmer att anmäla att ett fackligt uppdrag har upphört

Tidsfrister

Vill någon part kräva skadestånd måste kravet föras fram senast fyra månader efter det att skadan uppkommit. Om någon av parterna kallat till förhandling inom denna tidsfrist ska den part som vill få frågan prövad av domstol väcka talan senast inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutats.

Tvister i domstol enligt Förtroendemannalagen handläggs enligt Lagen om rättegång i arbetstvister. En särskild regel säger att mål enligt Förtroendemannalagen ska handläggas skyndsamt.