



Mats Essemyr  
TCO  
114 94 Stockholm

Datum  
2009-07-21  
Ert datum  
2009-04-27

Vår referens  
2009-05-0015  
Er referens  
09-0044

## STs yttrande över ”En enklare ledighetslagstiftning Ds 2009:15”

### Sammanfattning

- ST motsätter sig att krav på kvalifikationstid införs för rätt till ledighet för facklig utbildning.
- ST kan inte se att det finns något hållbart skäl för att ändra på ordning om information till arbetstagarorganisationen i de fall beslut går emot arbetstagaren.
- ST motsätter sig lagförslaget att ta bort arbetsgivarens underrättelseskyldighet när ledighet beviljas för att bedriva näringsverksamhet.

### Krav på upparbetad anställningstid

I nuvarande lagar är det endast studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet som innehåller regler om kvalifikationstid. I promemorian föreslås att kvalifikationstiden i den nya lagen även ska omfatta ledighet för facklig utbildning. Den enda motivering som anförs är att samma regler bör gälla för all typ av ledighet så långt det är möjligt.

Förtroendemannalagen innehåller inget krav på upparbetad anställningstid. Som ST ser det är det uppenbart att den som med stöd av förtroendemannalagen utses till facklig förtroendeman också ska ha rätt till den utbildning som krävs för uppdraget. ST motsätter sig att krav på kvalifikationstid införs för rätt till ledighet för facklig utbildning.

### Skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagarens fackliga organisation

Enligt studieledighetslagen ska arbetsgivaren lämna besked om att utbildningen senareläggs både till arbetstagaren och arbetstagarens fackliga organisation. I förslaget till ny lag föreslås att kravet på underrättelse till organisationen tas bort, med motivering att informationskrav kan medföra administrativa kostnader. I stället ska den som är missnöjd med arbetsgivarens beslut själv ta upp detta med facket.

En motsvarande ändring föreslås i föräldraledighetslagen, för det fall att arbetsgivaren inte förlägger delledighet enligt arbetstagarens önskemål.

Ett utmärkande drag i svensk arbetsrätt är att den innehåller såväl materiella regler som regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarnas fackliga organisationer i frågor som är viktiga för medlemmarna. Detta är en ordning som omvitnat fungerar väl. ST kan inte se att det finns något hållbart skäl för att ändra på denna ordning i dessa fall.

#### Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Enligt nuvarande lag ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om ledighet beviljas eller inte. I förslaget till ny lag föreslås att underrättsskyldigheten tas bort om arbetsgivaren beviljar ledigheten. Tanken är att en arbetstagare som inte fått något besked senast en månad innan ledighetens början ska kunna räkna med att ledigheten kan påbörjas som planerat. Skulle arbetsgivaren senare ge arbetstagaren besked om att ledigheten inte beviljas kan arbetstagaren ytterst kräva skadestånd.

Ett uttalat mål med lagförslagen är att lagstiftningen ska förenklas och förtydligas. Förslaget i denna del bygger på att ledighet beviljas genom arbetsgivarens passivitet. Den arbetstagare som en månad innan den planerade ledighetens början inte fått något besked i frågan från sin arbetsgivare tvingas dock leva i osäkerhet om det handlar om ett tyst godkännande eller inte. Det torde upplevas som naturligt på en arbetsplats att den som framför ett önskemål till sin motpart får ett konkret svar på sin propå. ST motsätter sig lagförslaget i denna del.

#### Övrigt

I övrigt så har vi inga invändningar mot förslagen i promemorian.

#### **Fackförbundet ST**



Annette Carnhede  
Förbundsordförande



Torbjörn Carlsson  
Utredare