

Anmälan av facklig förtroendeman

Anmälan av facklig förtroendeman till arbetsgivaren är en förutsättning för att förtroendemannalagen och avtalet om fackliga förtroendemen ska vara tillämpliga.

Facklig förtroendeman utses av en arbetstagarorganisation. Anmälan görs av den som har rätt att företräda arbetstagarorganisationen i frågan.

Arbetstagarorganisationen anmäler fackliga förtroendemen *skriftligen* till arbetsgivaren.

Anmälan ska skickas till den institution där den facklige förtroendemannen är anställd och till eventuella ytterligare institutioner där personen ska verka som facklig förtroendeman.

Om personen ska verka som facklig förtroendeman på annan statlig myndighet än SiS ska detta även anmälas till personalenhet på SiS hk. Detsamma gäller dem som ska verka som facklig förtroendeman på myndighetscentral nivå.

Anmälan ska innehålla uppgift om

- namn och personnummer
- uppdragets art samt organisatorisk omfattning
- den tidsperiod uppdraget gäller

Skriftlig anmälan ska göras om uppdraget förändras eller upphör (om en f.d facklig förtroendeman t.ex. utnyttjar rätt till facklig ledighet riskerar arbetstagarorganisationen att bli skadeståndsskyldig).

Ansökan om ledighet för facklig förtroendeman

Ansökan om ledighet ska lämnas till arbetsgivaren i så god tid som möjligt. *Arbetsgivaren ska i sin tur lämna besked om ledigheten så snart som möjligt.*

Av ansökan ska framgå om ansökan gäller ledighet med stöd av FML (och FMA) eller ALFA-SiS 9 kap. 2 § punkten e).

Av ansökan ska framgå om ansökan gäller ledighet med lön eller ledighet utan lön.

Ansökan om ledighet ska kompletteras med kallelse till mötet eller program för utbildningen/konferensen. Innan detta har lämnats till arbetsgivaren kan inte rätt till ledighet med lön bedömas.

Om arbetsgivaren ifrågasätter rätten till ledighet alternativt rätt till ledighet med lön ska den som kallat /inbjudit den fackliga förtroendemannen till mötet eller vid utbildning utbildningssamordnaren kontaktas (inte den fackliga förtroendemannen själv).

Överläggning

Enligt 6 § 3 st FML ska omfattning och förläggning av ledighet för facklig verksamhet bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Sådan överläggning sker regelbundet mellan de fackliga ordförandena och personalchefen på HK. Överläggning/dialog kring omfattning och förläggning av ledighet för facklig verksamhet ska även regelbundet genomföras på institutionerna. Det är framförallt den förutsebara delen av den fackliga verksamheten som kan tas upp men överläggningen kan också handla om den enskilde förtroendemannans situation, vikariefrågor osv. liksom frågan om behovet av ledighet i ett särskilt fall t.ex. vid deltagande i en facklig kurs.

I begreppet överläggning ligger enligt förarbetena (prop 1974:88) att parterna på ömse sidor bör verka för att den aktuella frågan blir föremål för reell behandling genom att de anger grunden för sin uppfattning och lägger fram de närmare omständigheter som de åberopar. I överläggningskyldigheten ligger en skyldighet att diskutera alternativa lösningar som kan medverka till att minska störningar i arbetet. Något utdraget överläggningsförfarande ska det dock inte vara fråga om.

Om det uppstår tvist om de rättsliga förutsättningarna för den fackliga verksamheten kan arbetstagarorganisationen utnyttja sitt tolkningsföreträde. Om den fackliga organisationen skulle vilja utnyttja sitt tolkningsföreträde så måste den först ha uppfyllt kraven på överläggning enligt 6 § 3 st FML.

Stödfrågor vid prövning av en ansökan om ledighet för facklig tid

1. Är det fråga om facklig verksamhet enligt FML (FMA)?

Ja

Den fackliga verksamheten enligt FML (1 § 1 st) utgörs generellt sett av sådana fackliga uppgifter som direkt eller indirekt angår arbetstagarnas förhållande till arbetsgivaren. FML gäller i första hand uppgifter som direkt rör arbetstagarnas intressen i förhållandet till den egne arbetsgivaren. Lagen går dock längre. Även om en viss fråga inte har direkt anknytning till arbetsgivaren kan den likväl beröra de anställdas ställning som arbetstagare och då gäller FML. Exempel på facklig verksamhet som ryms inom FML.

- Alla typer av förhandlingar och överläggningar enligt arbetsrättslig lagstiftning.
- Uppgifter som beror på arbetsrättslig lagstiftning.
- Uppgifter som beror på de kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen.
- Centralt fackligt arbete.
- information till anställda.
- Utbildning

Nej

Fackföreningars engagemang i samhällsfrågor, deltagande i olika samhällsorgan, politisk verksamhet och interna fackliga angelägenheter omfattas inte av FML. Medlemsvärvning, fackliga val, stadge- och avgiftsfrågor, inre administrativa och organisatoriska uppgifter samt frågor som gäller förhållandet mellan fackförening och medlem är exempel på sådana inre föreningsangelägenheter som inte räknas som facklig verksamhet enligt FML.

Mer allmän utbildning av fackliga förtroendemen som inte har koppling till det fackliga uppdraget faller utanför rätten till ledighet enligt FML. Här är det istället Studieleidighetslagen som kommer in i bilden.

2a. Behövs ledigheten för uppdraget?

För att kunna svara på frågan om ledigheten behövs för uppdraget krävs kännedom om uppdraget. Uppgifter om uppdraget ska framgå av den skriftliga anmälan av facklig förtroendemans som lämnats till arbetsgivaren. Har den facklige förtroendemannen fått ett nytt eller förändrat uppdrag ska detta anmälas till arbetsgivaren.

Den aktivitet som den facklige förtroendemannen skall ägna sig åt under ledigheten ska behövas för det fackliga uppdraget. Ansökan om ledighet måste därför innehålla uppgifter om vad den facklige förtroendemannen ska göra på sin ledighet. Kallelse till förhandling, möte eller utbildning ska därför bifogas med ansökan om ledighet. Vid utbildning och konferens ska även program bifogas.

Ansökan om ledighet ska lämnas i så god tid som möjligt. Även om program ännu inte finns att bifoga till ansökan är det lämpligt att den facklige förtroendemannen ansöker om ledighet och sedan kompletterar ansökan med programmet. Se även under 4. Innan program presenterats kan inte arbetsgivaren bedöma rätten till lön under ledigheten. Ledighet utan lön kan beviljas till dess att program lämnats.

Vid bedömning av vilken ledighet som behövs för ett visst fackligt uppdrag ska även den enskilde förtroendemannens förutsättningar (t.ex. den utbildning, erfarenhet och kunskap som just han/hon har) vägas in. Således kan en förtroendeman behöva gå en viss utbildning för att kunna utföra sitt uppdrag medan en annan förtroendeman med samma uppdrag inte kan sägas behöva gå samma utbildning t.ex. på grund av tidigare ledighet för motsvarande utbildning.

Vid bedömning av rätten till ledighet för t.ex. utbildning, ska arbetsgivaren tillsammans med den fackliga organisationen i första hand prioritera det som är särskilt angeläget i förhållande till den facklige förtroendemannens uppdrag.

Vid tveksamhet i bedömningen om ledighet behövs för uppdraget kan arbetsgivaren kontakta den som kallat till mötet/utbildningen eller i kallelsen angiven kontaktperson.

3a. Är ledigheten skälig med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen?

Ledigheten får inte ha större omfattning än vad som kan anses skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Med förhållandena på arbetsplatsen avses bl.a. arbetsplatsens storlek och beskaffenhet, arbetsstyrkans sammansättning, personalomsättning, arbetsgivarens möjligheter att ersätta förtroendemannen genom t.ex. omplacering. Arbetsgivarens resurser och förutsättningar vägs mot de anställdas berättigade krav att bedriva sin fackliga verksamhet.

Vid bedömning av vad som är skälig ledighet i det enskilda fallet ska de fackliga behoven bedömas mot bakgrund av bl.a. antalet arbetstagare på arbetsplatsen, arbetsstyrkans sammansättning, anställningsförhållandena, arbetes art och beskaffenhet. De fackliga behoven sätts i relation till de specifika förhållandena på arbetsplatsen. Förhållandena på arbetsplatsen kan tala för att en ledighet är skälig t.ex. beroende på att en viss fråga är förestående eller vanligt förekommande på arbetsplatsen.

Om flera ska vara lediga vid samma tidpunkt och detta belastar verksamheten för mycket ska arbetsgivaren omedelbart kontakta den lokala arbetstagarorganisationen för att diskutera behovet/omfattningen och söka nå en lösning. Detta kan även gälla om det är endast en person som sökt ledighet.

4. Medför förläggningen av ledigheten betydande hinder för arbetets behöriga gång?

Ledigheten får inte förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

För att undvika att ledigheten hindrar arbetets behöriga gång ska arbetstagarorganisationen/den fackliga förtroendemannen förvarna arbetsgivaren om tidpunkten för ledighet i så god tid som möjligt. Ju tidigare förvarning desto mindre utrymme har arbetsgivaren att hävda att förläggningen innebär betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Om flera fackliga förtroendemen som arbetar på samma institution eller avdelning vill vara lediga samtidigt kan detta vara ett hinder för arbetets behöriga gång. Liksom om ledighet söks under semestertider eller avdelningen av annan anledning endast blir bemannad med vikarier om den fackliga förtroendemannen får ledigt.

Om arbetsgivaren bedömer att ledigheten skulle innebära betydande hinder för arbetets behöriga gång ska den lokala arbetstagarorganisationen kontaktas för diskussion om alternativ till förläggning av ledigheten.

För att förhindra att ledigheten hindrar arbetets behöriga gång ska parterna gemensamt överlägga om ledighetens omfattning och förläggning enligt 6 § 3 st FML.

5. Avser ledigheten facklig verksamhet på den egna arbetsplatsen eller annan arbetsplats där den fackliga förtroendemannen tillika är utsedd och anmäld som facklig förtroendeman?

Facklig verksamhet på den egna arbetsplatsen 7 § 1 st FML eller annan arbetsplats 8 § FMA

För ledighet som avser facklig verksamhet på den egna arbetsplatsen, eller annan arbetsplats hos samma eller annan myndighet där förtroendemannen tillika har utsetts som facklig förtroendeman, har förtroendemannen rätt att få behålla sina normala anställningsförmåner. Bestämmelsen innebär inte att den betalda ledigheten måste förläggas till själva arbetsplatsen.

Lön och lönetillägg utgår som om förtroendemannen inte varit tjänstledig.

Utbildning som har direkt betydelse för verksamheten på arbetsplatsen bör ge rätt till betald ledighet.

Avser ledigheten facklig verksamhet som faller under FML men inte avser den egna myndigheten ska ledighet beviljas men utan lön.

2b. Är det fråga om ett fackligt förtroendemannauppdrag enligt 9 kap. 2 § e) ALFA-SiS?

Denna punkt gäller inte ledighet som avser den fackliga verksamheten på den egna myndigheten eller på någon annan arbetsplats där arbetstagaren är anmäld som facklig förtroendeman. I sådant fall gäller lag (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (FML) tillsammans med avtalet om fackliga förtroendemen (FMA, SAV cirk 1984 A 39).

Punkten avser i första hand sådana uppdrag i centrala, regionala eller lokala arbetstagarorganisationer som anges i organisationens stadgar och som arbetstagaren får genom val eller annars genom protokollfört beslut. Det kan t.ex. handla om uppdrag som ordförande, sekreterare, kassör eller annan ledamot i styrelsen för huvudorganisation, förbund, avdelning, sektion, klubb, eller annan del av förbund, uppdrag som ombud vid kongress, representantskap el. dyl. eller som revisor.

Punkten gäller endast när arbetstagaren utför just den funktion som uppdraget avser, t.ex. som ordförande vid styrelsens sammanträden. Arbetstagaren förutsätts styrka behovet av ledigheten t.ex. genom att visa kallelsen till sammanträdet.

Även andra fackliga uppdrag, som arbetstagaren fått genom protokollfört beslut, kan omfattas av bestämmelsen om de har karaktär av förtroendemannauppdrag, d.v.s uppdrag att representera arbetstagarorganisationen i visst hänseende (t.ex. uppdrag att delta i viss förhandling eller överläggning med myndighet i annan egenskap än som facklig

förtroendeman enligt FML/FMA, uppdrag i kommitté, eller dylikt inom arbetstagarorganisationen, uppdrag att vara kursledare vid facklig utbildningskurs).

Tjänsteledighet för att bedriva studier, för att delta i utbildningskurs eller för att delta som åhörare i allmänt informationsmöte ger inte rätt till ledighet med lön enligt denna bestämmelse och heller inte uppvaktning på högtisdag, deltagande i jubileum eller dylikt.

Ledighet för att delta i utbildning som anordnas av arbetstagarorganisation omfattas däremot i stor utsträckning av 4 § FMA om arbetstagaren är anmäld som facklig förtroendeman.

3b. Är det fråga om en utbildning som Studieleighetslagen är tillämplig på?

Studieleighetslagen (1974:981) ger arbetstagaren rätt till ledighet för utbildning samt rätten att återgå till arbetet vid studieavbrott eller efter avslutad utbildning med samma eller likvärdiga villkor och arbetsuppgifter. Kravet är att man har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Arbetstagaren bestämmer själv vilken utbildning han eller hon vill genomgå, dvs. utbildningen behöver inte vara inom det egna arbetsområdet.

Arbetstagare som vill delta i utbildning, vilken till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, har rätt till ledighet även om arbetstagaren inte har uppnått den anställningstid som anges ovan.

Arbetsgivare har rätt att uppskjuta ledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt. Hur länge arbetsgivaren kan skjuta på ledigheten beror bla på hur lång ledigheten skulle vara (se 5-7 §). I fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka fodras samtycke till uppskovet med den berörda lokala arbetstagarorganisationen om den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor.

Vill arbetsgivaren uppskjuta ledigheten, ska arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren samt dennes lokala arbetstagarorganisation om uppskovet och skälen för detta.