

Facklig tid

en praktisk handledning



Innehåll

Inledning	2
Förtroendemannalagen och förhandlingsrätt	2
Rätt till ledighet vid fackligt arbete	2
Rätt till betald ledighet vid fackligt arbete	3
Skyddsombuds rätt till ledighet	3
Överläggning om facklig tid	4
Tolkningsföretråde	5
Lagar som reglerar förtroendevaldas rätt till ledighet	6
Sammanfattning	7
Bilagor:	
Exempel på begäran om överläggning	8
Exempel på överenskommelse om facklig tid	9
Exempel på överenskommelse om facklig tid för skyddsarbete	10

Inledning

Hotell- och restaurangfacket har sett att det finns ett behov i avdelningarna och hos de förtroendevalda på arbetsplatserna att ta fram en strategi för hur vi arbetar med facklig tid på arbetsplatser med klubbar och förtroendevalda. Det är Förtroendemannalagen som reglerar den fackligt förtroendevaldes ställning på arbetsplatsen. Syftet med den här praktiska handledningen är att förtydliga vad lagen säger om facklig tid samt att vägleda avdelningar, klubbar och förtroendevalda i hur man kan arbeta med frågan på arbetsplatserna.

Förtroendemannalagen och förhandlingsrätt

Förtroendemannalagen utgör grunden för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen och börjar gälla när den fackliga organisationen underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I underrättelsen ska det framgå vem som utsetts och vilket uppdrag den förtroendevalde har fått.

När medlemmarna på en arbetsplats valt en klubb, förtroendevald, försäkringsinformatör eller skyddsombud och skickat in handlingarna till Hotell- och restaurangfacket så skickas en underrättelse ut till berörd arbetsgivare. I den framgår det vem som utsetts, vilket uppdrag den förtroendevalde har fått och vilket förhandlingsmandat som gäller. När uppdraget avslutas skickas en underrättelse till arbetsgivaren om det.

Det är den fackliga organisationen som bestämmer hur många och vilka förtroendevalda som ska finnas på en arbetsplats.

Arbetsplatsklubbar är informationsmottagare och har lokal förhandlingsrätt, förutom i frågor som rör försäljning eller överlåtelse av rörelse, tolkningsföreträdare, bemanning och entreprenad, uppsägningar, avsked samt då arbetsgivaren vill frångå turordningen vid företrädesrätt till återanställning enligt Lagen om anställningsskydd.

Arbetsplatsombud är informationsmottagare och har lokal förhandlingsrätt, förutom i frågor som rör försäljning eller överlåtelse av rörelse, tolkningsföreträdare, bemanning och entreprenad, uppsägningar, avsked samt då arbetsgivaren vill frångå turordningen vid företrädesrätt till återanställning enligt Lagen om anställningsskydd.

Försäkringsinformatörer har i uppdrag att informera de anställda om försäkringarna de omfattas av.

Skyddsombud företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. När det finns flera skyddsombud på en arbetsplats ska en av dem utses till huvudskyddsombud och ansvarar för att samordna skyddsombudens verksamhet och företräder dem i arbetsmiljöarbetet. På arbetsplatser med minst 50 anställda eller om de anställda begär det så ska det finnas en skyddskommitté där det ingår representanter både från arbetsgivaren och de anställda. Skyddsorganisationens omfattning kan vid behov samrådats med arbetsgivaren.

Rätt till ledighet vid fackligt arbete

En fackligt förtroendevald på en arbetsplats har rätt till den ledighet som behövs för att utföra det fackliga uppdraget enligt 6 § Förtroendemannalagen. Ledigheten måste vara skälig och får inte vara längre än vad som behövs för ett visst uppdrag, till exempel att förbereda och genomföra en förhandling eller delta på en utbildning. Rätten till ledighet är kopplad till det fackliga uppdraget och inte till en enskild person. Det innebär att rätten till ledighet för ett fackligt uppdrag kan komma att fördelas på det antal personer som innehar uppdraget.

Det finns inga mallar eller nyckeltal för att bedöma vilken ledighet som kan vara tillräcklig för det fackliga uppdraget, det måste avgöras utifrån förhållandena på arbetsplatsen och ska stå i proportion till vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.

Faktorer som kan påverka är bland annat antalet anställda, arbetsstyrkans sammansättning, arbetstidsförhållanden, arbetets art och arbetsplatsens beskaffenhet.

Ledigheten får inte förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång, men ger inte arbetsgivaren rätt att skjuta upp en ledighet gång efter gång. Arbetsgivaren är skyldig att tåla en del hinder i verksamheten eller produktionen. Ansökan om ledighet bör ske i så god tid som möjligt för att hinna överlägga om ledigheten innan den är tänkt att äga rum. Det kan vara svårare för arbetsgivaren att planera verksamheten om ansökan om ledighet kommer väldigt nära inpå den planerade ledigheten.

Vid fackliga utbildningar ska vi kunna presentera innehållet och låta arbetsgivaren ta del av innehåll och schema för utbildningen. Annars kan inte arbetsgivaren bedöma om det är en ledighet som omfattas av rätten till ledighet eller rätt till ledighet med lön. Om flera fackligt förtroendevalda ansöker om ledighet för facklig utbildning vid samma tillfälle får man göra en bedömning om det är rimligt från fall till fall. Om de berörda förtroendevalda arbetar på olika avdelningar bör det inte vara ett hinder, annars kan det vara lämpligt att några går utbildningen vid ett senare tillfälle om det är möjligt.

I vissa fall kan den förtroendevalde ha rätt till ledighet utöver den tid som behövs för själva uppdraget, det kan vara restid till och från en facklig utbildning eller nattvila. När man ska bedöma vilken tid som behövs för normal nattvila och veckovila går man efter reglerna i arbetstidslagen och kollektivavtalet som om den förtroendevalde hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Rätt till betald ledighet vid fackligt arbete

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på den förtroendevaldes egen arbetsplats har den förtroendevalde rätt till bibehållna anställningsförmåner enligt 7 § Förtroendemannalagen. För att det ska vara fråga om facklig verksamhet ska den förtroendevalde företräda de anställda på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren. Det kan vara löpande fackligt arbete, lokala eller centrala förhandlingar, förberedelser eller information och rådgivning till medlemmar. Facklig utbildning räknas också som facklig verksamhet om den rör frågor som handlar om förhållandet mellan de anställda på arbetsplatsen och arbetsgivaren eller har direkt betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Rätt till bibehållna anställningsförmåner innebär att lön, ob-tillägg, övertidsersättning och andra tillägg ska utgå som om den förtroendevalde utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Huvudregeln är att en förtroendevald aldrig ska göra någon ekonomisk förlust genom att vara ledig för fackliga uppdrag som ger rätt till betald ledighet.

Skyddsombudens rätt till ledighet

Skyddsombudens rätt till ledighet regleras både i Arbetsmiljölagen och Förtroendemannalagen. Enligt 6 kap. 5 § Arbetsmiljölagen har ett skyddsombud rätt till den ledighet som krävs för uppdraget och ska bibehålla sina anställningsförmåner. Ledigheten kan delas in i rätt till ledighet vid akuta risksituationer och rätt till ledighet för löpande skyddsarbete.

Ett skyddsombud behöver ibland kunna gå ifrån sitt arbete för att utföra sitt uppdrag och i akuta fall har skyddsombudet själv rätt att bestämma att de ska ha ledigt och omfattningen av ledigheten. Det kan vara när skyddsombudet behövs i en akut risksituation eller i samband med en olycka.

Ledighet för det löpande skyddsarbetet bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Löpande skyddsarbete kan till exempel vara att utbilda sig, delta i möten där arbetsmiljöfrågor diskuteras, genomföra skyddsronder med arbetsgivaren, medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet, att läsa in handlingar och efterarbete.

Överläggning om facklig tid

Enligt Förtroendemannalagen ska ledighetens omfattning och förläggning bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Det är den fackliga organisationen som ska ta initiativ till överläggning om facklig tid. Det finns olika sätt att komma överens om den ledighet som behövs för det fackliga uppdraget.

Ett alternativ är att arbetsgivaren och den fackliga organisationen kommer överens om att de förtroendevalda får utföra sitt fackliga uppdrag under en viss del av arbetstiden. Man får då planera den fackliga verksamheten så att den till största del hamnar på den tid som schemaläggs för facklig tid. Vid fackliga utbildningar och oförutsedda händelser som leder till förhandlingar eller överläggningar på arbetsplatsen kan det behövas ett tillfälligt behov av utökad facklig tid och då får man söka ledigt för facklig tid för just det tillfället.

Överläggning om tid för löpande fackligt arbete genomförs enligt följande:

1. Börja med att bestämma hur mycket tid för löpande fackligt arbete ni vill begära i en överläggning. Om det är svårt att bedöma hur mycket tid som behövs för det fackliga uppdraget kan det vara bra att göra en lista på vad uppdraget faktiskt innebär och hur lång tid det tar. Skriv dagbok under ett par månader för att visa vilket behov som finns av ledig tid, kom ihåg att ta med den tid det tar att läsa in handlingar och förbereda sig. Det är ett underlag som kan användas under överläggningen med arbetsgivaren.
2. Begär överläggning om facklig tid med arbetsgivaren, se exempel i bilaga 1.
3. Vid överläggningen lägger ni fram ett förslag på hur mycket tid som behövs för det löpande fackliga arbetet. Arbetsgivaren kanske har synpunkter på den tid som begärs och ni får då lyssna på arbetsgivarens argument och försöka motivera det förslag ni lagt. Det kan också vara bra att presentera en utbildningsplan för berörda förtroendevalda.
4. Gör en skriftlig överenskommelse med en ömsesidig uppsägningstid. Skriv in i överenskommelsen att den fackliga tiden ska användas till löpande fackligt arbete och hur många timmar per vecka eller månad som ni kommit överens om. Vi rekommenderar att bara bestämma det totala antalet timmar i själva överläggningen och att klubben sen meddelar arbetsgivaren hur tiden ska fördelas mellan de olika ledamöterna. Skriv in i överenskommelsen hur lång tid i förväg arbetsgivaren ska meddelas om den fackliga tiden behöver omfördelas inom klubbstyrelsen eller mellan olika förtroendevalda. Den fackliga tiden ska vara kopplad till uppdrag och inte till enskilda personer. Se exempel på överenskommelse i bilaga 2.
5. Gör en separat överenskommelse för den tid skyddsombudet behöver för det löpande skyddsarbetet, se exempel i bilaga 3.

Ett annat alternativ är att de förtroendevalda ansöker om ledighet vid varje tillfälle då de behöver vara lediga. Det kan vara mer krävande för både arbetsgivare och förtroendevalda, men det här sättet att hantera facklig tid kan vara lämpligt om den fackliga verksamheten är av mindre omfattning eller om det inte går att göra en rimlig överenskommelse om facklig tid.

Överläggning om facklig tid vid varje tillfälle genomförs enligt följande:

1. Lämna in en ledighetsansökan för den tid som behövs för det fackliga arbetet eller den fackliga utbildning som ledigheten gäller.
2. Om ledigheten eller ledigheten med bibehållna anställningsförmåner inte beviljas begärs överläggning om facklig tid med arbetsgivaren, se exempel i bilaga 1. Överläggning kan begäras direkt i samband med att ledighetsansökan lämnas in.
3. Om ni inte kommer överens under överläggningen och ni anser att arbetsgivaren inte har godtagbara skäl för att neka ledighet med eller utan bibehållna anställningsförmåner så kan ett tolkningsföreträde läggas av den fackliga organisationen, se arbetsordning för det nedan.

Det fackliga arbetet ska normalt utföras under ordinarie arbetstid och de förtroendevalda bibehåller då sina anställnings- och löneförmåner. Det fackliga arbetet kan ske utanför den ordinarie arbetstiden efter överenskommelse och ska då ersättas enligt kollektivavtalets regler om övertidsersättning.

Fackligt förtroendevalda måste alltid vara beredda att redogöra för arbetsgivaren vad den fackliga tiden använts till, utan att gå in i detaljer.

Tolkningsföreträde

Om det uppstår en tvist med en arbetsgivare om hur Förtroendemannalagen ska tillämpas när det gäller rätten till ledighet och rätten till ledighet med lön så har facket tolkningsföreträde enligt 9 § Förtroendemannalagen. Det innebär att vi får bestämma vad som ska gälla till dess att tvisten har avgjorts i förhandling eller prövats i domstol och att arbetsgivaren är skyldig att följa den uppfattningen om hur lagen ska tolkas. Kan tvisten inte lösas vid förhandlingar gäller vår tolkning till dess att Arbetsdomstolen har bestämt något annat. Det är arbetsgivaren som får driva tvisten vidare till prövning om den inte vill rätta sig efter fackets tolkningsföreträde. Det är Hotell- och restaurangfacket som organisation och inte den enskilde förtroendevalde som har rätt att lägga tolkningsföreträde.

För att använda sig av tolkningsföreträde måste det ha uppkommit en tvist med arbetsgivaren. Det krävs att den fackliga organisationen och arbetsgivaren har olika meningar om tillämpningen av lagen i ett visst konkret fall och framfört dem till varandra. De behöver inte ha framförts vid en förhandling, men det måste stå klart att man har olika uppfattningar i tvistefrågan. Det är inte möjligt att lägga ett tolkningsföreträde för att man inte kommit överens om att en viss del av arbetstiden löpande ska användas till facklig tid.

Det är den fackliga organisationen som måste kunna bevisa att man verkligen utnyttjat tolkningsföreträdet och vilken innebörd det har. Förtroendevalda har inte rätt att lägga tolkningsföreträde, det är Hotell- och restaurangfackets lokalavdelning som ska göra det efter att ha fått det godkänt av verksamhetsenheten på förbundskontoret.

Arbetsordning för att lägga tolkningsföreträde:

1. Säkerställ att det verkligen finns en tvist om ett konkret fall där arbetsgivaren och HRF har olika uppfattningar i en fråga som rör rätten till ledighet eller rätten till ledighet med lön enligt 6 eller 7 §§ Förtroendemannalagen.
2. Klubben eller den förtroendevalde kontaktar avdelningen om att man vill göra ett tolkningsföreträde.
3. Avdelningen kontaktar verksamhetsenheten på förbundskontoret och redogör för ärendet.
4. Om verksamhetsenheten godkänner tolkningsföreträdet ska avdelningen skriftligen lämna det till arbetsgivaren. Om det inte godkänns ska avdelningen informera klubben eller den förtroendevalde om skälen för det.

Om vi gör ett felaktigt tolkningsföreträde kan vi bli skadeståndsskyldiga. Om arbetsgivaren inte följer det tolkningsföreträde vi lagt kan de istället bli skadeståndsskyldiga. Den part som vill begära ett skadestånd ska underrätta motparten om det inom fyra månader.

Lagar som reglerar förtroendevaldas rätt till ledighet

6 § Förtroendemannalagen

Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Ledighetens omfattning och förläggning bestämmes efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

7 § Förtroendemannalagen

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser förtroendemannens egen arbetsplats förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Även uppkomna merkostnader skall ersättas, om de beror på arbetsgivaren.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid som avses i första och andra styckena.

6 kap. 5 § Arbetsmiljölagen

Skyddsombud, som avses i 2 § andra stycket, har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Vid sådan ledighet bibehåller ombudet sina anställningsförmåner.

17 § Medbestämmandelagen

Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

19 b § Medbestämmandelagen

Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälig ledighet för att ta emot informationen.

Sammanfattning

- Förtroendemannalagen utgör grunden för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen och börjar gälla när den fackliga organisationen underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.
- En fackligt förtroendevald på en arbetsplats har rätt till den ledighet som behövs för att utföra det fackliga uppdraget enligt 6 § Förtroendemannalagen.
- Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på den förtroendevaldes egen arbetsplats har den förtroendevalde rätt till bibehållna anställningsförmåner enligt 7 § Förtroendemannalagen.
- Skyddsombudens rätt till ledighet regleras både i Arbetsmiljölagen och Förtroendemannalagen.
- Enligt 6 kap. 5 § Arbetsmiljölagen har ett skyddsombud rätt till den ledighet som krävs för uppdraget och ska bibehålla sina anställningsförmåner. Ledigheten kan delas in i rätt till ledighet vid akuta risksituationer och rätt till ledighet för löpande skyddsarbete.
- Enligt Förtroendemannalagen ska ledighetens omfattning och förläggning bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen.
- Ett alternativ är att arbetsgivaren och den fackliga organisationen kommer överens om att de förtroendevalda får utföra det löpande fackliga arbetet under en viss del av arbetstiden.
- Ett annat alternativ är att de förtroendevalda ansöker om ledighet vid varje tillfälle då de behöver vara lediga. Det kan vara lämpligt om den fackliga verksamheten är av mindre omfattning eller om det inte går att göra en rimlig överenskommelse om facklig tid.
- Om det uppstår en tvist med en arbetsgivare om hur Förtroendemannalagen ska tillämpas när det gäller rätten till ledighet och rätten till ledighet med lön så har facket tolkningsföreträde enligt 9 § Förtroendemannalagen.
- Tolkningsföreträde innebär att vi får bestämma vad som ska gälla till dess att tvisten har avgjorts i förhandling eller prövats i domstol och att arbetsgivaren är skyldig att följa den uppfattningen om hur lagen ska tolkas.
- Förtroendevalda har inte rätt att lägga tolkningsföreträde, det är avdelningen som ska göra det efter att ha fått det godkänt av verksamhetsenheten på förbundskontoret.

Arbetsgivarens namn
Adress
Postadress

Ort och datum

Begäran om överläggning enligt 6 och 7 §§ Förtroendemannalagen

Hotell- och restaurangfackets arbetsplatsklubb vid *Företagets namn* begär härmed överläggning om facklig tid enligt 6 och 7 §§ Förtroendemannalagen.

Vi föreslår att överläggningen sker:

Tid:

Plats:

Om ni har något att invända mot tidpunkten för överläggningen ber vi er återkomma omgående för att komma överens om en ny tid.

Med vänlig hälsning
Hotell- och restaurangfacket

Namn
Klubbordförande

ÖVERENSKOMMELSE

om facklig tid enligt 6 och 7 §§ Förtroendemannalagen

mellan

Företagets namn (juridisk person) och organisationsnummer

och

Hotell- och restaurangfackets arbetsplatsklubb vid *Företagets namn (juridisk person)*

Företagets namn (juridisk person), organisationsnummer, och Hotell- och restaurangfackets arbetsplatsklubb vid företaget har 202X-XX-XX träffat överenskommelse om facklig tid enligt 6 och 7 §§ Förtroendemannalagen enligt följande:

- 1 § Den fackliga tiden enligt denna överenskommelse gäller de förtroendevalda som är anmälda av Hotell- och restaurangfacket till arbetsgivaren.
- 2 § Överenskommelsen omfattar inte arbetsmiljöfrågor som hanteras av HRFs skyddsombud vid arbetsplatsen. För arbetsmiljöfrågor tecknas särskild överenskommelse och i annat fall tillämpas reglerna i Arbetsmiljölagen och Förtroendemannalagen.
- 3 § Det fackliga arbetet sker på betald ordinarie arbetstid och de förtroendevalda bibehåller sina anställnings- och löneförmåner. Det fackliga arbetet kan tillfälligtvis ske utanför den ordinarie arbetstiden efter överenskommelse och ersätts då enligt kollektivavtalets regler för övertidsersättning.
Denna överenskommelse inskränker inte på de förtroendevaldas rätt till ledighet enligt Förtroendemannalagen. Frågor som arbetsgivaren enligt lag eller avtal är skyldig att förhandla eller överlägga med arbetstagarorganisation om ska ej inverka negativt på den fasta fackliga tiden för HRFs arbetsplatsklubb.
- 4 § HRFs arbetsplatsklubb har rätt till XX timmar per kalendervecka för löpande fackligt arbete vid arbetsplatsen och fördelar själva tiden mellan de förtroendevalda och informerar arbetsgivaren om fördelningen.
HRFs arbetsplatsklubb meddelar arbetsgivaren inom 14 dagar om tiden mellan de förtroendevalda behöver omfördelas.
- 5 § Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägning ska ske skriftligen.

För *företagets namn (juridisk person)*:

För HRFs arbetsplatsklubb:

Namn, titel

Namn, klubbordförande

ÖVERENSKOMMELSE
om facklig tid för skyddsarbete
enligt 6 kap. 5 § Arbetsmiljölagen
samt 6 och 7 §§ Förtroendemannalagen

mellan

Företagets namn (juridisk person) och organisationsnummer

och

Hotell- och restaurangfackets arbetsplatsklubb vid *Företagets namn (juridisk person)*

Företagets namn (juridisk person), organisationsnummer, och Hotell- och restaurangfackets arbetsplatsklubb vid företaget har 202X-XX-XX träffat överenskommelse om facklig tid för skyddsarbete enligt 6 kap. 5 § Arbetsmiljölagen samt 6 och 7 §§ Förtroendemannalagen enligt följande:

- 1 § Den fackliga tiden enligt denna överenskommelse gäller de skyddsombud som är anmälda av Hotell- och restaurangfacket till arbetsgivaren.
- 2 § Överenskommelsen omfattar endast arbetsmiljöfrågor och det skyddsarbete som hanteras av HRFs skyddsombud vid arbetsplatsen. För övrigt fackligt arbete tecknas särskild överenskommelse och i annat fall tillämpas reglerna i Förtroendemannalagen.
- 3 § Skyddsarbetet sker på betald ordinarie arbetstid och skyddsombuden bibehåller sina anställnings- och löneförmåner. Det fackliga arbetet kan tillfälligtvis ske utanför den ordinarie arbetstiden efter överenskommelse och ersätts då enligt kollektivavtalets regler för övertidsersättning.
Tillfälligt behov av ytterligare uttag av tid för fackligt arbete sker efter överenskommelse.
- 4 § HRFs skyddsombud har rätt till XX timmar per kalendervecka för löpande skyddsarbete vid arbetsplatsen.
Vid akuta risksituationer eller i samband med olyckor har skyddsombudet själv rätt att bestämma att det ska ha ledigt och omfattningen av ledigheten, denna ledighet ligger utöver den tid för skyddsarbete som regleras i denna överenskommelse.
- 5 § Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägning ska ske skriftligen.

För *företagets namn (juridisk person)*:

För HRFs arbetsplatsklubb:

Namn, titel

Namn, klubbordförande