



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Cirkulär

Arbetsgivarfrågor
Nr 7 Oktober 2014

Ledighet för facklig utbildning

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet har under ett antal år tagit fram en vägledning för hantering av fackliga utbildningar, den så kallade Gula boken. Parterna kommer inte längre att ha en sådan gemensam produkt. Mot bakgrund av detta går vi här igenom vad som gäller vid ledighet för fackliga utbildningar. Reglerna finns främst i förtroendemannalagen.

I Gula boken har de centrala parterna i gemensamma texter beskrivit under vilka förutsättningar fackliga förtroendemän har rätt till ledighet för fackliga utbildningar och hur den lokala samverkan bör se ut i dessa frågor. Parterna har också gemensamt gått igenom vilka delar av kurserna som kan berättiga till ledighet med bibehållen lön. Livsmedelsarbetareförbundet har nu klargjort att de anser att Gula boken inte längre ska användas.

De gemensamma texter som de centrala parterna tagit fram till Gula boken har inte utgjort avtalstexter, utan det har varit fråga om en nedtecknad gemensam uppfattning om hur frågorna om fackliga utbildningar bör hanteras. Hela tiden har förtroendemannalagens regler om rätt till ledighet för fackliga förtroendemän formellt sett gällt och så är det naturligtvis också fortsättningsvis.

Rätten till ledighet

En utgångspunkt i förtroendemannalagen är att den fackliga organisationen själv bestämmer vilka som är förtroendemän, hur många de ska vara och vilka uppgifter de ska ha.

Enligt lagen har en facklig företrädare rätt till den ledighet som **behövs** för det fackliga uppdraget. När det gäller deltagande i utbildningar ska utbildningen alltså ha relevans för och falla inom ramen för det fackliga uppdrag som förtroendemannen har.

Vidare gäller att ledigheten inte får ha större omfattning än vad som kan anses vara **skäligt** med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Det innebär bland annat att bedömningen av hur många personer som ska kunna gå på en viss kurs påverkas av arbetsplatsens storlek. Mängden ledighet för facklig verksamhet på arbetsplatsen ska totalt sett vara skälig.

Ledigheten ska inte heller förläggas på ett sådant sätt att den medför **betydande hinder** för arbetets behöriga gång. Det betyder att ledigheten inte ska förläggas så att det ger påtagliga problem i företagets produktion. Företaget måste dock försöka lösa problemen, till exempel genom omflyttning av personal eller att ta in en vikarie.

Det handlar alltså om att ledighet för fackliga utbildningar ska vara rimlig med utgångspunkt i förtroendemannens uppdrag, förhållandena på arbetsplatsen, arbetsgivarens resurser m.m.

Det kan noteras att Livsmedelsarbetareförbundet även tillhandahåller utbildningar för medlemmar som inte är förtroendemen. För dem gäller naturligtvis inte förtroendemannalagens regler om rätt till ledighet, men de kan ha rätt till ledighet enligt studieledighetslagens regler.

Bibehållna anställningsförmåner?

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens **egen arbetsplats** ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner. Det gäller bland annat vid utbildningar som behövs för uppdraget som klubbordförande eller skyddsombud. En förtroendeman som genomgår en utbildning som är kopplad till ett uppdrag på regional eller central nivå, har dock inte rätt att behålla lönen under utbildningstiden.

Om arbetsgivaren kräver det ska den fackliga organisationen lämna ett tillräckligt underlag för att bedöma rätten till ledighet med bibehållen lön. I normalfallet lämnas det i form av en kursbeskrivning.

Den gamla **Gula boken** som de centrala parterna tidigare skrev, kan fortfarande ge en viss vägledning om i vilken utsträckning en förtroendeman har rätt till bibehållen lön vid en utbildning. Man ska dock vara medveten om att parterna i Gula boken gjorde en enklare uppskattning i frågan och att det inte är säkert att en fullständig prövning i Arbetsdomstolen, som ytterst avgör lagens tillämpning, skulle stämma överens med vad parterna skrivit i Gula boken. Ni hittar Gula boken på vår hemsida, livsmedelsforetagen.se/medlem/faktabank/facklig-verksamhet.

Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att betala **kurskostnaden** för fackliga utbildningar (se dock nedan om arbetsmiljöutbildningar).

Arbetstid och övertidsersättning

Fackligt arbete som utförs under en förtroendemanns ordinarie arbetstid räknas in i arbetstiden. Det innebär exempelvis att en förtroendeman som under hela eller delar av sitt schemalagda arbetspass på dagen ägnat sig åt facklig verksamhet, samma kväll jobbar över i produktionen, har rätt till **övertidsersättning** för det arbetet på samma sätt som övriga i arbetslaget.

Däremot omfattar arbetstidslagens regler inte facklig verksamhet utanför ordinarie arbetstid. Arbetsgivaren är därför inte skyldig att betala övertidsersättning, dvs. lön och övertidstillägg (eller ge kompensationsledighet) för facklig verksamhet som ligger utanför förtroendemannens ordinarie arbetstid.

Från detta finns det dock ett undantag i förtroendemannalagen. Om det **beror på arbetsgivaren** att facklig verksamhet som avser den egna arbetsplatsen förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, ska övertidsersättning betalas. Det kan gälla exempelvis en lokalt arrangerad utbildning där företaget begärt att utbildningen ska genomföras på kvällstid.

Om en förtroendeman omfattas av ett arbetsschema som innebär vissa lediga dagar och han begär ledigt för och går på en facklig utbildning som ligger på en sådan ledig dag, kan man inte säga att det beror på arbetsgivaren att facklig verksamhet utförs på ledig tid. Om däremot företaget tar initiativet till att förtroendemannen ska förlägga kursen just på den lediga dagen, kanske med hänsyn till att förtroendemannen under schemalagda dagar behövs i produktionen, så är utgångspunkten att övertidsersättning betalas under utbildningstiden.

Sammanfattningsvis kan här sägas att arbetsgivaren inte behöver betala lön eller övertidsersättning för facklig verksamhet som förtroendemannen själv väljer att utföra på sin fritid.

Lokala överläggningar

Precis som tidigare gäller att om en facklig förtroendeman behöver vara ledig från arbetet för att delta i en facklig utbildning, så ska ledighetens omfattning och förläggning bestämmas efter en **överläggning** mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Båda parter ska då anstränga sig för att försöka hitta lösningar som medför att en förtroendeman kan gå nödvändiga utbildningar utan att frånvaron från arbetet medför störningar i företagets verksamhet.

Tolkningsföretråde

Om det uppstår en tvist mellan företaget och fackföreningen om rätten till ledighet enligt förtroendemannalagen, har fackföreningen **tolkningsföretråde**. Det innebär att fackföreningens mening gäller till dess tvisten avgjorts. Om företaget inte accepterar fackföreningens uppfattning måste företaget därför driva frågan vidare till central förhandling och företaget behöver då kontakta Livsmedelsföretagen. Fackföreningens uppfattning gäller till dess parterna enats eller Arbetsdomstolen prövat frågan.

Fackföreningen har även tolkningsföretråde i frågan om rätten till bibehållen lön under ledigheten.

Arbetsmiljöutbildningar

I Livsmedelsavtalets Bilaga B om arbetsmiljö regleras utbildningar av skyddsombud. Där framgår att utbildningen ska bekostas av arbetsgivaren och det gäller även kurskostnaden.

Skyddsombudsutbildningen ska förläggas till ordinarie arbetstid. Om utbildningen på arbetsgivarens begäran har förlagts utanför ordinarie arbetstid betalas lön och övertidsersättning.

I Bilaga B anges att skyddsombuden bör genomgå BAM (Bättre arbetsmiljö) och SAM (Systematiskt arbetsmiljöarbete) inom tre månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget. De ska dock ha gått utbildningen senast inom 12 månader.

Notera ambitionen att skyddsombuden ska gå utbildningarna tillsammans med cheferna på företaget.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår webbplats www.livsmedelsforetagen.se.
Om någon önskar få cirkulären via e-mail, vänligen kontakta medlemservice på medlem@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning,

LIVSMEDELSFÖRETAGEN



Anna Nordin