



JOBDET OCH LAGARNA



Förtroendemannalagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-2992-1

LO 15.08 1 000

Innehåll

Därför fick vi lagen	5
Vem är facklig förtroendeman?	6
Skyddsombud	6
Facklig verksamhet	7
Rätt till ledighet	8
Ledighet med lön	10
Vad innehåller löneskyddet?	11
Så skyddas det fackliga arbetet	12
Anställningen är skyddad	13
Företrädesrätt	14
Men om andra lagar och avtal säger något annat?	15
Måste varsla och överlägga	16
Fackligt tolkningsföreträde	17
Tystnadsplikt	18
Brott mot lagen – då blir det skadestånd	19
Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	20

Därför fick vi lagen

FÖRTROENDEMANNALAGEN (FML) trädde i kraft den 1 juli 1974 och är en av de många viktiga arbetsrättsliga lagar som löntagarorganisationerna drev fram under 70-talet.

Under flera år hade det visat sig omöjligt för löntagarorganisationerna att förhandla sig fram till dessa rättigheter i avtal med arbetsgivarna. Det visade sig nödvändigt att gå fram lagstiftningsvägen i stället.

Förtroendemannalagen ger under vissa förutsättningar rätt till ledighet för fackligt arbete. I vissa fall dessutom ledighet med betalning.

Vem är facklig förtroendemän?

Jfr 1 § Lagen gäller fackliga förtroendemän som har utsetts av en facklig organisation.

Det krävs inte att den förtroendevalde är anställd på den arbetsplats där det fackliga uppdraget utövas. Såväl ombudsmän som andra fackliga funktionärer kan utses till fackliga förtroendemän.

Med facklig organisation avses både lokal och central organisation. Lagen gäller först när organisationen har underrättat både förtroendemannens egen arbetsgivare och den arbetsgivare där uppdraget ska utövas om uppdraget.

Skyddsombud

Arbetsmiljölagen 6 kap 16 §

Alla skyddsombud som är anställda hos avtalsbundna arbetsgivare är fackliga förtroendemän i förtroendemannalagens mening. Lagen gäller alltså även för dem.

Det betyder bland annat att tidsåtgången för det löpande skyddsarbetet bestäms genom överenskommelse mellan parterna.

I akuta farosituationer, vid olyckshändelse eller dylikt kan dock skyddsombudet själv avgöra hur lång tid som behövs för att utöva uppdraget.

Skyddsombud i företag som inte är eller brukar vara avtalsbundna med facket arbetar enbart efter de regler som finns i arbetsmiljölagen. För den gäller alltså inte förtroendemannalagen.

Facklig verksamhet

Jfr 1 § Vilken typ av facklig verksamhet är det då som faller under lagen? Ja, enkelt uttryckt all facklig verksamhet utom interna angelägenheter. Lagen gäller med andra ord vid alla slag av förhandlingar mellan de lokala parterna. Men som facklig verksamhet räknas inte bara själva förhandlingsarbetet. Även allt förberedelsearbete inför förhandlingarna räknas hit. Också information till medlemmarna om lagar och avtal eller om resultat av förhandlingar med arbetsgivaren räknas som facklig verksamhet.

Den fackliga verksamheten behöver inte alltid vara direkt knuten till den egna arbetsplatsen för att lagen ska gälla. Under lagen faller nämligen också centralt fackligt arbete som till exempel centrala förhandlingar och medverkan i avtalskonferenser. Även en stor del av den fackliga utbildningen räknas som facklig verksamhet. Huvudsaken är att den fackliga utbildningen gäller sådana frågor eller ämnesområden som kan komma upp på arbetsplatsen. Det finns emellertid viss facklig verksamhet som lagen inte gäller för. Det är främst interna fackliga aktiviteter som medlemsvärkning, fackliga val, stadge- och avgiftsfrågor, allmänt inriktad utbildning och "renodlad" politisk verksamhet.

Rätt till ledighet

Jfr 6 § En av de viktigaste rättigheterna enligt lagen är att den fackligt förtroendevalde har rätt till den ledighet från arbetet som fordras för att fullgöra det fackliga uppdraget. I vissa fall har han/hon också rätt till ledighet med lön.

Hur stor ledighet har den förtroendevalde rätt att ta ut för att jobba fackligt? Ja, det är svårt att ge ett enkelt och rakt svar på. Det är ofta en bedömningsfråga från fall till fall och måste bestämmas efter överläggningar med arbetsgivare. Det är facket som ska ta initiativet till överläggningarna.

- Den förtroendevalde har rätt till ledighet för sådana fackliga uppgifter som omfattas av lagen (se förra avsnittet).
- Den förtroendevalde har rätt till så stor ledighet som behövs för att han /hon ska kunna utföra det fackliga uppdraget.
- Men ledigheten måste vara ”skälig med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen” och får alltså inte vara större än vad som är rimligt.

Det är förhållandena på arbetsplatsen som bestämmer vad som är ”skäligt”. Då tar man bland annat hänsyn till hur många anställda arbetsplatsen har, om det förekommer skiftarbete, ackordsarbete, om produktionen är känslig för frånvaro och dylikt.

Rätten till ledighet gäller inte bara fackligt arbete vid den egna arbetsplatsen. En fackligt förtroendevald på en arbetsplats – till exempel en avdelningsordförande eller studieorganisatör – har alltså rätt att få ledigt av sin arbetsgivare för att utföra fackligt arbete på andra arbetsplatser än den egna. Den

förtroendevalde får inte vara ledig från arbetet längre än vad som behövs för att lösa den aktuella fackliga uppgiften.

Men i vissa fall ger lagen rätt till ledighet utöver den tid som direkt går åt för det fackliga uppdraget.

- Den förtroendevalde har exempelvis rätt till ledighet för den tid som behövs för att resa till och från en förhandling eller en kurs, för måltider eller normal nattvila.
- I vissa fall har den fackligt förtroendevalde också rätt till ledighet för studier. Men då ska det gälla sådana fackliga studier som i varje fall indirekt har betydelse för det fackliga arbetet på arbetsplatsen.

Tanken är naturligtvis att ledigheten ska tas ut på ett sådant sätt att den inte hindrar själva produktionen vid arbetsplatsen. I första hand ska arbetsgivaren lösa sådana problem genom att placera om anställda eller sätta in ersättare för fackligt förtroendevalda som har ”nyckeljobb” i produktionen.

Arbetsgivaren har inte rätt att gång på gång skjuta upp en viktig ledighet för den förtroendevalde med argumentet att ”ledigheten skulle hindra produktionen”. En del sådana hinder är nämligen arbetsgivaren skyldig att tåla.

Men arbetsgivaren kan – och har rätt – att vägra ledighet om det till exempel skulle äventyra säkerheten på arbetsplatsen eller dylikt. Men då måste arbetsgivaren sakligt motivera det.

Ledighet med lön

Jfr 7 § I vissa fall har den fackligt förtroendevalde också rätt till ledighet med lön. Det gäller i alla de fall då ledigheten gäller facklig verksamhet på den förtroendevaldes egen arbetsplats. Det avgörande är då om det fackliga arbetet under ledigheten gäller förhållanden på arbetsplatsen eller inte. Men var det fackliga arbetet sker spelar ingen roll.

Den fackligt förtroendevalde har alltså rätt till betald ledighet vid till exempel:

- Lokala och centrala förhandlingar som gäller en fråga på arbetsplatsen.
- Deltagande i företagsstyrelsen, inkl förberedelsearbete.
- Det löpande fackliga jobbet på arbetsplatsen.
- Deltagande i olika partssammansatta kommittéer eller arbetsgrupper på arbetsplatsen, inkl förberedelsearbete.
- Facklig utbildning som har direkt betydelse för det fackliga uppdraget.

Det betyder att den förtroendevalde inte har rätt till betald ledighet för till exempel förhandlingar på andra arbetsplatser eller när han/hon deltar i avtalskonferenser, representantskap eller kongresser.

Vad innehåller löneskyddet?

Jfr 7 § Den förtroendevalde har alltså rätt till ledighet med lön för fackliga uppdrag som gäller den egna arbetsplatsen. Han/hon har rätt att behålla sina anställningsförmåner. Betalningen – eller lönen – får inte vara lägre än vad han/hon skulle ha tjänat vid normalt arbete.

- Det betyder att den förtroendevalde även har rätt att få exempelvis det ob-tillägg, skifttillägg, övertidstillägg eller andra tillägg som han/hon skulle ha fått vid normalt arbete. De här tilläggen ska man ha även om det fackliga arbetet i sig inte innehåller de nackdelar som tilläggen ska kompensera.

Huvudtanken bakom det här löneskyddet är alltså:

- En förtroendevald ska aldrig göra någon ekonomisk förlust genom att vara ledig för fackliga uppdrag som ger rätt till betald ledighet.

En annan huvudregel är att ersättningen bara ska gälla för ordinarie arbetstid. Men arbetsgivaren är skyldig att betala den förtroendevalde lön som för arbetad tid, om det beror på arbetsgivaren att det fackliga uppdraget sker utanför ordinarie arbetstid. Det kan innebära att arbetsgivaren ska betala ersättning för övertid.

I vissa fall är arbetsgivaren också skyldig att ersätta de merkostnader som uppstår på grund av det fackliga uppdraget – om de beror på arbetsgivaren. Det handlar då oftast om rese- och traktamentsersättning.

Så skyddas det fackliga arbetet

Jfr 3 § En av lagens viktiga grundregler är att den fackliga verksamheten ska skyddas och underlättas. En fackligt förtroendevald får inte hindras att arbeta fackligt av arbetsgivaren. Den bestämmelsen ska hindra arbetsgivaren från att trakassera den fackligt förtroendevalde eller att på något annat sätt försvåra det fackliga arbetet på arbetsplatsen.

- Arbetsgivaren får till exempel inte hindra den fackligt förtroendevalde att besöka samtliga avdelningar på sin egen arbetsplats. Den förtroendevalde ska kunna röra sig fritt inom arbetsplatsen. Om det gäller uppdrag på annan arbetsplats än den egna är den arbetsgiveren skyldig att ge den förtroendevalde tillträde till arbetsplatsen.
- Arbetsgivaren är i vissa fall skyldig att underlätta det fackliga arbetet. Det kan innebära att han/hon är skyldig att befria en förtroendevald från sådana arbetsuppgifter som försvårar det fackliga arbetet.
- Den fackligt förtroendevalde har också rätt att använda en lokal på den egna arbetsplatsen. Det är arbetsgivaren skyldig att ställa upp med. Minimikravet är att arbetsgivaren ordnar fram ett utrymme – ett skåp eller dylikt – där facket kan förvara handlingar med mera. Enligt vissa avtal ska man också ha tillgång till telefon och kontorsutrustning på arbetsplatsen.

Anställningen är skyddad

Jfr 4 § Vi har tidigare konstaterat att den fackligt förtroendevalde inte får trakasseras av arbetsgivaren.

Det innebär bland annat att arbetsgivaren inte får ge den förtroendevalde sämre arbetsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av det fackliga uppdraget.

Ibland kan det vara nödvändigt att omplacera en förtroendevald för att han/hon överhuvudtaget ska kunna jobba fackligt på ett vettigt sätt. I sådana fall finns det en lönegaranti. Den innebär att om den förtroendevalde omplaceras till ett sämre betalt arbete har han/hon alltså rätt till samma lön som i det tidigare arbetet.

Men lagen innehåller också en viktig regel om så kallat efterskydd. Tanken bakom detta skydd är att hindra arbetsgivaren från att i efterhand trakassera en anställd på grund av att han/hon haft fackliga uppdrag. Men efterskyddet går ännu längre:

- Det ska också garantera att en arbetstagarare inte ska komma i en sämre situation än sina arbetskompisar därför att han/hon jobbat fackligt på arbetsplatsen.
- När det fackliga uppdraget har upphört är den förtroendevalde också garanterad samma eller likvärdigt arbete och anställningsvillkor som han/ hon hade före uppdraget.

De här reglerna kan bland annat leda till att arbetsgivaren är skyldig att omskola eller vidareutbilda en förtroendevald som på grund av det fackliga uppdraget kommit bort från sina tidigare arbetsuppgifter.

Företrädesrätt

Jfr 8 § Lagen ger i vissa fall den fackligt förtroendevalde rätt till fortsatt arbete i lägen då arbetsgivaren permitterar eller säger upp anställda.

Den här bestämmelsen är med andra ord ett undantag från de särskilda turordningsregler som finns i lagen om anställnings- skydd.

Även om den här regeln är utformad som en rättighet för den enskilt förtroendevalde så ska den inte betraktas som en person- lig förmån för den förtroendevalde.

- Regeln är till för att underlätta det fackliga arbetet i ett så viktigt läge som vid en driftsinskränkning på arbetsplatsen.

Den förtroendevalde kan alltså gå före i de vanliga turordnings- reglerna. Ett exempel: En klubbordförande med kort anställnings- tid kan få stanna kvar på företaget medan en anställd med längre anställningstid får gå.

Men om andra lagar och avtal säger något annat?

Det finns många lagar och ibland "konkurrerar" de olika lagarnas bestämmelser med varandra. I sådana lägen är huvudregeln att den lag som anses som "allmän lag" får ge vika för "speciallagarna".

Jfr 2 § Huvudregeln för förtroendemannalagen är att andra lagar som "konkurrerar" med den "vinner". I situationer då förtroendemannalagen och en annan lag har bestämmelser med ungefär samma innebörd får man bedöma vilken av de två lagarna som ska "vinna".

Förtroendemannalagen är tvingande på så sätt att ingångna avtal som inskränker förtroendemannens rättigheter enligt lagen blir ogiltiga. Vissa paragrafer i lagen kan dock sättas ur spel med andra regler – även om det innebär en försämring. Men det måste i så fall handla om ett skriftligt kollektivavtal som den centrala fackliga organisationen varit med om att förhandla fram. Dessutom är det naturligtvis alltid möjligt att avtala om bättre skydd och utökade rättigheter.

Måste varsla och överlägga

Jfr 5 § Arbetsgivaren måste varsla – förvarna – det lokala facket om han/hon planerar att ändra en fackligt förtroendevalds arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Varslet måste lämnas minst två veckor i förväg. Den här skyldigheten att varsla gäller bara förändringar under den tid då den förtroendevalde har ett fackligt uppdrag enligt lagens ”råmärken”.

Om arbetsgivaren vill förändra arbetsvillkoren för den förtroendevalde har det lokala facket rätt till överläggningar med arbetsgivaren.

Om facket vill ha överläggningar med arbetsgivaren måste man begära det inom en vecka efter det att arbetsgivaren varslat.

Fackligt tolkningsföreträde

Jfr 9 § Lagen har särskilda regler som säger att facket har rätt att bestämma vad som ska gälla om parterna är oeniga om hur lagen ska tolkas.

Facket har med andra ord så kallat tolkningsföreträde. När har då det lokala facket tolkningsföreträde? Jo, i följande fall:

- Om förtroendeuppdraget rör fackliga uppgifter i lagens mening eller inte.
- Om förtroendemannen hindras av arbetsgivaren att arbeta fackligt.
- Om förtroendemannen inte får använda nödvändiga lokaler på arbetsplatsen.
- Om förtroendemannen får sämre arbetsförhållanden och anställningsvillkor.
- Om parterna är oeniga om det så kallade efterskyddet.
- Om hur mycket ledigt – och när – den förtroendevalde ska ha för sitt fackliga arbete.
- Om den förtroendevalde ska ha betald ledighet eller inte.
- Om förtursrätten för förtroendevalda vid driftsinskränkningar.
- Om bestämmelser i kollektivavtal som tar över lagens regler.

I vissa speciella fall behöver inte arbetsgivaren följa fackets tolkning. Ett sådant exempel är om en viss ledighet för den förtroendevalde äventyrar säkerheten på arbetsplatsen.

Tystnadsplikt

Jfr 9 a § När uppdraget gäller en annan arbetsplats än den egna, har arbetsgivaren rätt till förhandlingar om tystnadsplikt med den fackliga organisationen. Facklig förtroendemans som har fått information förenad med tystnadsplikt får föra informationen vidare till styrelseledamot i den fackliga organisationen. I sådana fall följer tystnadsplikten med till den som mottagit information.

Brott mot lagen

– då blir det skadestånd

Jfr 10 § Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelserna i lagen får han/hon betala skadestånd. Arbetsgivaren ska också betala den (uteblivna) lön och andra anställningsförmåner som den förtroendevalde har rätt till enligt lagen.

Det finns två typer av skadestånd som arbetsgivaren kan få betala, nämligen:

- Ekonomiskt skadestånd. Det är ersättning för de direkta ekonomiska förluster som den förtroendevalde eller facket gjort på grund av arbetsgivarens lagbrott.
- Allmänt skadestånd. Det skadeståndet ska ses som en ersättning för den kränkning som facket blivit utsatt för genom lagbrottet. Tanken bakom det allmänna skadeståndet är att det ska upprätthålla respekten för lagens bestämmelser.

I vissa speciella fall kan även facket tvingas att betala skadestånd till arbetsgivaren. Det gäller till exempel om facket avsiktligt använt lagen på ett uppenbart felaktigt sätt.

Ett viktigt kom ihåg! Facket måste begära skadestånd av arbetsgivaren inom fyra månader från den tidpunkt då arbetsgivaren bröt mot lagen. Inom samma tid måste facket också begära förhandlingar om den frågan. Det är Arbetsdomstolen (AD) som behandlar tvister om lagens bestämmelser.

Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

SFS 1974:358

Gällande från 1 juli 1974. Ändringar införda till och med 2009:417

1 § Denna lag tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Lagen tillämpas på en facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom. Lag (1990:1039).

2 § Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den avser fråga om företrädesrätt till fortsatt arbete eller förläggning av ledighet för facklig förtroendeman, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att en facklig förtroendemans rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5–7, 8 §§ första stycket, och 9 a § första och andra styckena med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har

slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Lag (1990:1039).

3 § En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag.

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där. Lag (1990:1039).

4 § Facklig förtroendeman får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört skall arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft fackligt uppdrag.

5 § Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses

i första stycket. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

6 § 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 § 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. Lag (1990:1039).

8 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det

är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket skall på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid skall 34 § andra och tredje styckena, 37, 39, 40 och 42 §§ samt 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla. Lag (1982:87).

9 § Uppkommer tvist om tillämpning på en facklig förtroendeman av 1, 3, 4, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket eller kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 1, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. I kollektivavtal som har trätt i lagens ställe kan föreskrivas att arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

Utän hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.

9 a § En arbetsgivare som enligt 3 § andra stycket är skyldig att ge en facklig förtroendeman tillträde till en arbetsplats och låta förtroendemannen vara verksam där har rätt till förhandling med den berörda arbetstagarorganisationen om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas till förtroendemannen.

I sådana fall tillämpas 21 § andra och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vad en facklig förtroendeman har fått kännedom om med tystnadsplikt som avses i första stycket får förtroendemannen trots tystnadsplikten föra vidare till en ledamot i styrelsen för arbetstagarorganisationen. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

I fråga om den som utövar ett uppdrag enligt 3 § andra stycket på en arbetsplats i det allmännas verksamhet tillämpas 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) i stället för bestämmelserna i första och andra styckena. Lag (2009:417).

10 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill facklig förtroendeman är berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens förtroendemen samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Detsamma gäller om organisationen icke vidtager skäliga åtgärder för att hindra facklig förtroendeman från ett motsvarande förfarande eller om organisationen icke söker förebygga skada av ett felaktigt förfaringsätt. Facklig förtroendeman kan icke åläggas att utge skadestånd eller återbära erhållen lön för facklig verksamhet som han har bedrivit med organisationens godkännande.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas.

10 a § Om en facklig förtroendeman eller en ledamot i styrelsen för en arbetstagarorganisation bryter mot den tystnadsplikt som avses i 9 a § första och andra styckena eller obehörigen utnyttjar kunskaper som förtroendemannen eller styrelseledamoten har

fått under sådan tystnadsplikt, svarar arbetstagarorganisationen för den skada som uppkommer. I ett sådant fall följer inte ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. Lag (1990:1039).

11 § Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall underätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt denna lag eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Iakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad. Lag (1976:594).

12 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål skall handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan arbetsdomstolen meddela förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Förtroendemannalagen

FÖRTROENDEMANNALAGEN TRÄDDE I KRAFT den 1 juli 1974 och är en av de många viktiga arbetsrättsliga lagar som löntagarorganisationerna drev fram under 1970-talet.

Förtroendemannalagen ger under vissa förutsättningar rätt till ledighet för fackligt arbete. I vissa fall dessutom ledighet med betalning.

I den här skriften finns LOs kommentarer till vissa paragrafer, lagtext samt historik om förtroendemannalagen.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Studieleighetslagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2992-1