

# Missgynnande av fackligt förtroendevald

---

*hanteringsordning*

Grunden för Läkarförbundets verksamhet är trygga, kunniga och engagerade fackligt förtroendevalda. För att kunna rekrytera, behålla och engagera fackligt förtroendevalda krävs att villkoren och förutsättningarna för att ta på sig ett fackligt uppdrag - såväl lokalt som centralt - är goda.

Nedan följer en hanteringsordning för hur lokalföreningen kan hantera de fall då fackligt förtroendevalda upplever sig vara missgynnade.

**Sveriges läkarförbund 2013**

Box 5610, 114 86 Stockholm  
Telefon: 08-790 33 00  
E-post: [info@slf.se](mailto:info@slf.se)  
[www.lakarforbundet.se](http://www.lakarforbundet.se)

# Innehållsförteckning

Missgynnande av fackligt förtroendevald.....	4
Förbud mot repressalier .....	4
Struktur för hantering vid missgynnande .....	4
Checklista.....	5
Särskilt om lön.....	5
BILAGA 1 .....	6
Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (1974:358) – FML.....	6
BILAGA 2.....	10
Information gällande lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (Förtroendemannalagen –FML).....	10

## Missgynnande av fackligt förtroendevald

En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. En facklig förtroendeman får inte med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört ska arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han inte haft fackligt uppdrag. (Ur Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (1974:358) – FML, se bilaga.)

Av ovanstående framgår att arbetsgivaren inte får missgynna en facklig förtroendeman av skäl som har samband med uppdraget. Därutöver finns annan lagstiftning – Kränkande särbehandling och diskrimineringslagen – som också kan ha viss bäring på missgynnandesituationer, till exempel diskrimineringslagens förbund mot repressalier, se nedan.

Läkarförbundets uppfattning är att fackligt arbete ska vara meriterande. Det är dock viktigt att påpeka att det faktum att en fackligt förtroendevald inte gynnas av att ta på sig ett fackligt uppdrag inte i sig är ett missgynnande i lagens mening.

## Förbud mot repressalier

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering. Skyddet mot repressalier kan omfatta även formlösa klagomål som till exempel klagomål till en chef och medverkan i en utredning där någon för egen del eller för någon annans del påtalar att arbetsgivaren inte fullgör sina åligganden enligt diskrimineringslagstiftningen. Ett exempel på repressalier är att arbetstagararens arbetsvillkor försämrats. Det kan även vara fråga om försämrade arbetsuppgifter, en större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, uteblivna förmåner eller något liknande som drabbar arbetstagararen.

## Struktur för hantering vid missgynnande

Läkarförbundets styrelse bör lämpligen hantera frågor om missgynnande. Eventuella intressekonflikter bör observeras. Det är därför bra om läkarförbundet har en hanteringsordning för denna typ av ärenden. Det är också bra om läkarförbundet kontaktar förbundskansliet för en initial diskussion kring ärendet.

Utgångspunkten är att lokalförbundets representanter driver den lokala förhandlingen. I förekommande fall kan dock tjänstemän från det centrala förbundskansliet ge stöd till lokalförbundet vid förhandlingen. När den lokala tvisteförhandlingen avslutats ska kontakt tas med handläggande tjänsteman på förbundskansliet. Avvakta inte att protokoll från förhandlingen har upprättats innan kontakten tas med förbundskansliet.

Om den lokala tvisteförhandlingen avslutats i oenighet förs diskussion om fortsättning till central tvisteförhandling. En central tvisteförhandling handläggs av förbundskansliet med det stöd som behövs från lokalföreningen. Om en central tvisteförhandling slutar i oenighet tas beslut om ärendet ska prövas rättsligt i arbetsdomstolen (AD). En dom i AD kan inte överklagas.

## Checklista

- Den förtroendevalde anger själv att denne anser sig vara missgynnad på grund av sitt uppdrag.
- Be den fackligt förtroendevalde skriva ner vad som hänt; ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etcetera.
- På vilket sätt har ett missgynnande skett?
- Har missgynnandet ett samband med det fackliga arbetet?
- Ta kontakt med Läkarförbundet, informera om ärendet och för en diskussion.
- Ta fram statistik eller andra uppgifter som stödjer ett eventuellt missgynnande.
- Med den fackligt förtroendevaldes tillåtelse informeras så snart som möjligt närmaste chef eller överordnad chef om lokalföreningens inställning.
- Begär förhandling med arbetsgivaren och yrka att arbetsgivaren vidtar åtgärder.  
Alternativa vägar:
  - Begär att arbetsgivaren snarast vidtar åtgärder för att missgynnandet ska upphöra. (När arbetsgivaren direkt inser att missgynnanden skett).
  - Begär att arbetsgivaren utför en utredning. Utredningen ska klarlägga vad som har hänt och vilka åtgärder som har vidtagits/bör vidtas. (När arbetsgivaren ifrågasätter att missgynnande skett).
- Protokoll förs där det tydligt framgår vad som har avhandlats, beslutats och vilka åtgärder som ska vidtas, när och av vem.

## Särskilt om lön

Som fackligt förtroendevald ska du lönesättas som om du vore i tjänst på din arbetsplats. Har du före ditt fackliga uppdrag haft en god löneutveckling ska du alltså ha det. Förbundet är även av uppfattningen att det fackliga uppdraget kan vara meriterande och vägas in som ett lönekriterium som ger en bra löneutveckling.

### Tips:

- Det kan vara en fördel om fackligt förtroendevalda inte förhandlar sin egen lön i samband med lönerevisionsförhandlingar. I samband med lönerevisionsförhandlingar – lyft ut personen ur förhandlingen och begär särskilt enskild förhandling.

# BILAGA 1

## Lag om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (1974:358) – FML

### 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 avlösningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att en facklig förtroendemens 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 arbetstagersidan 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 förtroendemanns 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.

Utan 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 förtroendeman 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 skäligen 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 underrätta 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.

## Övergångsregler

### Övergångsbestämmelser

1974:358

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Kollektivavtal enligt 2 § andra stycket kan ingås före ikraftträdandet.

**har** en arbetstagers fackliga uppdrag upphört före ikraftträdandet äger 4 § icke tillämpning.

Föreskrifterna i 5 § gäller icke om de leder till att varsel och underrättelse skall ha lämnats före ikraftträdandet.

**SFS 1974:358**

## BILAGA 2

### Information gällande lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (Förtroendemannalagen – FML)

Genomgående används i förtroendemannalagen den äldre termen ”Förtroendeman”. I denna kommentar har vi istället i möjligaste mån använt uttrycket ”Förtroendevald”.

#### Giltighetsområde - begreppet facklig verksamhet

##### 1§

Förtroendemannalagens regler gäller mellan fackföreningar och arbetsgivare som har ingått kollektivavtal eller endast tillfälligt har ett kollektivavtalslöst tillstånd.

Lagen tillämpas på den som **utsetts** av en arbetstagarorganisation att som fackligt förtroendevald utföra sina uppdrag på en viss arbetsplats. Det vill säga företräda de anställda på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller med facklig **verksamhet** sammanhängande frågor. Lagen kan tillämpas på en fackligt förtroendevald först när den fackliga organisationen har **underrättat** arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. För läkarförbundets del innebär detta att lokalföreningen måste ha underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.

Med facklig verksamhet avses uppgifter som rör arbetstagares intressen i förhållande till arbetsgivare. Härmed avses inte bara det förhandlingsarbete som sker i direkt kontakt med arbetsgivaren utan även förberedelser, samtal med enskilda medlemmar, information till medlemmarna angående den fackliga verksamheten etcetera. Likaså avses arbetsuppgifter som följer av kollektivavtal och lag. Även facklig utbildning faller under begreppet facklig verksamhet. Facklig verksamhet kan även bedrivas på olika nivåer, både lokalt, regionalt och centralt.

Utanför begreppet facklig verksamhet faller sådan verksamhet som inte kan sägas ha någon anknytning till förhållandet arbetsgivare och arbetstagare som sådant (till exempel interna föreningsangelägenheter såsom inre administration och organisatoriska uppgifter).

#### Avvikelser från FML

##### 2§

Om en annan lag innehåller bestämmelser som avviker från FML gäller de bestämmelserna.

Vissa regler är dispositiva på så sätt att parterna i kollektivavtal kan komma överens om avvikelse från FML. På den kommunala sektorn finns Kollektivavtal om fackliga förtroendeman – AFF/LAFF 76. Det avtalet innehåller bland annat regler om ledighetsuttag som avviker från lagens bestämmelser, se nedan under 6§.

## Skydd för den fackliga verksamheten

### 3§

En förtroendevald får inte hindras av arbetsgivaren att sköta sitt uppdrag. Man har rätt att disponera lokaler eller annat utrymme på arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdraget.

Enligt kollektivavtalet skall den förtroendevalda ha rätt till telefon och vid behov får arbetsgivaren ställa skrivpersonal till förfogande.

Den förtroendevaldas skydd för anställningsvillkor med mera.

### 4§

En förtroendevald får inte med anledning av uppdraget ges försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Det finns också ett skydd för försämring av anställningsförhållanden och anställningsvillkor som gäller även efter avslutat fackligt uppdrag, ett så kallat **efterskydd**. Den förtroendevalda ska, när uppdraget upphört, vara tillförsäkrad samma eller likvärdiga villkor som om han/hon inte hade haft uppdraget.

### 5§

Om arbetsgivaren överväger att förändra en förtroendevalds arbetsförhållanden eller anställningsvillkor ska den lokala arbetstagarorganisationen varslas minst två veckor i förväg. Samtidigt ska den förtroendevalda underrättas. Detta gäller även förändringar av positiv natur, men inte sådant som utgör ett normalt led i den förtroendevaldas arbete och inte försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den förtroendevalda och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning och ska påkalla sådan senast en vecka efter varsel och underrättelse. Om överläggning påkallas får arbetsgivaren inte vidta någon förändring förrän han lämnat tillfälle till överläggning.

## Rätten till ledighet

*Enligt lag:*

### 6§

Det finns en rätt att få den ledighet som **fordras för det fackliga uppdraget** som den förtroendevalda har utsetts till att utföra av lokalföreningen eller förbundet centralt. Rätten till ledighet avser uppgifter både inom och utom den egna arbetsplatsen. Den omfattar både det löpande fackliga arbetet och enstaka fackliga uppgifter men ledigheten får inte vara längre än vad som behövs för att utföra uppgiften ifråga. Observera således att lagen inte anger omfattningen av ledigheten i tid vilket däremot är fallet enligt AFF/LAFF 76 (se nedan).

Ledigheten får dock inte ha större **omfattning** än vad som är **skäligt** med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. En helhetsbedömning måste göras genom en avvägning mellan den förtroendevaldas behov av ledighet och arbetsgivarens resurser.

Ledigheten får **inte förläggas** så att den medför **betydande hinder för arbetets behöriga gång**. I denna skälighetsbedömning ligger en avvägning mellan arbetsgivarens intresse att få bedriva sin verksamhet ostört och arbetstagarorganisationens intresse att bedriva en effektiv

facklig verksamhet. En liten arbetsplats är exempelvis känsligare i jämförelse med en större arbetsplats. Vissa hinder i verksamheten är arbetsgivaren skyldig att tåla.

Omfattningen och förläggningen av ledigheten ska bestämmas efter **överläggning** mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Begäran om ledighet ska ske i så god tid som möjligt.

*Enligt kollektivavtal på kommunala sektorn:*

Beträffande **omfattningen** av ledighet gällande det fortlöpande fackliga uppdraget specificerar på det kommunala området kollektivavtalet om fackliga förtroendemän – AFF/LAFF 76 att "*ifråga om förtroendemän som behöver fortlöpande partiell eller hel ledighet för fackligt uppdrag bör till grund för bedömningen av deras sammanlagda behov av ledighet beräknas ett ledighetsuttag som normalt inte överstiger 4 timmar per medlem och år*".

Vidare framgår av kollektivavtalet att hänsyn inte ska tas till centrala fackliga uppdrag eller sådan facklig verksamhet som förekommer vid enstaka tillfällen vid bestämmandet av omfattningen av fortlöpande ledighet för det fackliga uppdraget. Detta innebär att ledighet kan begäras utöver de fyra timmarna per medlem och år för arbetsbristförhandlingar, deltagande i kurs etcetera då detta inte faller under begreppet fortlöpande.

## **Rätten till betald ledighet**

*Enligt lag:*

### **7§**

Rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner har den förtroendevalda, under förutsättning att 6 § är uppfylld, endast vid sådan ledighet som avser den fackliga verksamheten på den **egna arbetsplatsen**. Avgörande är inte var den fackliga verksamheten är förlagd, utan anknytningen till den egna arbetsplatsen. Vad gäller facklig utbildning ska den, liksom annan facklig verksamhet, ha en direkt betydelse för verksamheten på arbetsplatsen. Vid betald ledighet för utbildning krävs att utbildningen ska vara inriktad direkt på den fackligt förtroendevaldas handläggning av frågor som rör den fackliga verksamheten på arbetsplatsen (jfr AD 1976 nr 35).

## **Uppsägningsskydd**

### **8§**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist kan en förtroendevald få företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med längre anställningstid. Detta gäller dock endast om detta är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Måste omplacering ske gäller som förutsättning att den förtroendevalda har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som omplacering ska ske till. Uppsägning i strid mot uppsägningsskyddet kan förklaras ogiltig. Bestämmelsen har begränsad betydelse för förtroendevalda inom Läkarförbundet.

## Tolkningsföreträde - Skadestånd

### 9§

Vid tvist om tillämpningen av lagen eller kollektivavtal som trätt i lagens ställe gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening till dess tvisten slutligt prövats av arbetsdomstolen eller avgjorts på annat sätt. Detta innebär att organisationen har så kallat **tolkningsföreträde**. Tolkningsföreträdet kan inte göras gällande i alla frågor. Det är endast organisationen som kan åberopa tolkningsföreträde, inte den enskilda förtroendevalda, och endast om tvist föreligger. Det sistnämnda förutsätter att överläggning i frågan ägt rum utan att enighet uppnåtts. Eventuellt tolkningsföreträde ska vara skriftligt och utförs av läkarförbundet centralt. Till tolkningsföreträdet är kopplat ett skadeståndsansvar för den fackliga organisationen om det används på ett felaktigt sätt. Läkarförbundets avdelning för Arbetsliv och juridik måste därför alltid kontaktas för närmare diskussion innan tolkningsföreträdet utnyttjas

### 9a§

En arbetsgivare som enligt 3 § andra stycket är skyldig att ge en fackligt förtroendevald tillträde till en arbetsplats och låta den förtroendevalda vara verksam där har rätt till förhandling med den berörda arbetstagarorganisationen om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas till den fackliga representanten.

Brott mot lagens regler och felaktigt utnyttjande av tolkningsföreträdet kan medföra **skadeståndsskyldighet**. Kontakta alltid Arbetsliv och juridik om skadeståndsfrågor blir aktuella.

### 10§

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe, ska han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått ska hänsyn tas även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttas i förhållande till organisationens förtroendevalda samt till övriga omständigheter av annan art rent ekonomisk betydelse. Ersättning utgår således för både ekonomisk och ideell skada.

Arbetstagarorganisation kan bli skadeståndsskyldig om den tillämpat lagen eller kollektivavtalet på ett felaktigt sätt och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Detsamma gäller om organisationen inte vidtar skäliga åtgärder för att hindra fackligt förtroendevald från ett motsvarande förfarande eller om organisationen inte förebygger skada på grund av en felaktig hantering. En fackligt förtroendevald kan inte själv 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.

### 10a§

Om en fackligt förtroendevald 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 den förtroendevalda 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.

Även i de här fallen kan skadeståndsskyldigheten jämkas.

2011-02-11/ Avdelningen för arbetsliv och juridik