



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Annika Andersson

Ledighet för facklig förtroendeman

En undersökning av lag och avtal och dess tillämpning i
praktiken.

Examensarbete
20 poäng

Handledare
Professor Ann Numhauser-Henning

Arbetsrätt

VT-2003

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Disposition	6
1.2 Metod	6
2 BAKGRUND	8
2.1 Internationellt	8
2.1.1 ILO	8
2.1.2 EU	9
2.2 Sverige	10
2.3 Förtroendemannalagen	11
2.3.1 Förtroendemannalagens tillämpningsområde	11
2.3.2 Rätt till ledighet	12
2.3.3 Rätt till bibehållna anställningsförmåner	15
2.3.4 Senare utredningar	16
2.4 Styrelserepresentationslagen	16
2.5 Medbestämmandelagen	17
2.6 Facklig ledighet inom en koncern	17
3 ARBETSDOMSTOLENS TOLKNING MED KOMMENTARER	19
3.1 Ledighet för löpande fackligt arbete	19
3.1.1 Skälig omfattning	19
3.2 Ledighet för fackliga studier	20
3.2.1 Facklig verksamhet och skälig omfattning	21
3.2.2 Den egna arbetsplatsen	22
3.2.3 Kommentarer	23
4 KOLLEKTIVAVTAL	24
4.1 Utvecklingsavtalet	24

5	POSTEN AB OCH DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA	26
5.1	Den övergripande nivån	26
5.2	Delenheterna och underliggande nivåer	27
5.2.1	Servicenätet	27
5.2.2	Svensk Kassaservice AB	27
5.2.3	Poståkeriet AB	27
5.2.4	Produktion	28
5.2.5	Försäljning	28
5.3	De fackliga organisationerna	28
5.3.1	SEKO	29
5.3.2	ST	30
5.3.3	SACO	31
6	KOLLEKTIVAVTAL I POSTEN AB	32
6.1	Samverkansavtalet	32
6.2	Förtroendemannaavtalet	33
6.3	Övriga kollektivavtal om facklig ledighet	35
6.3.1	Övergripande- och delenhetsnivå.	35
6.3.2	Lokal samordningsnivå	35
6.3.3	Övriga kommentarer från intervjuerna i Posten AB	36
7	ÖVRIGA AVTALSOMRÅDEN	37
7.1	Den privata marknaden	37
7.2	Statliga avtal	38
7.3	Kommun och landsting	39
8	DEN PRAKTISKA TILLÄMPNINGEN I POSTEN AB	40
8.1	Samverkan i praktiken	40
8.2	Beräkningsgrunder	40
8.3	Hela koncernen	41
8.4	Delenheterna	42
8.4.1	Servicenätet och Svensk Kassaservice AB	42
8.4.2	Produktion	42
8.4.3	Poståkeriet AB	43
8.4.4	Försäljning	43
8.5	Exempel från arbetsplats- och lokal samordningsnivå	44
8.5.1	Posten AB i Ystad	44
8.5.2	Posten AB i Helsingborg, Landskrona och Ängelholm	45
8.5.3	Produktion i Malmö	46
9	ANALYS	48

BILAGA A	54
LITTERATURFÖRTECKNING	55
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	56

Sammanfattning

Lagstiftningen gällande en facklig förtroendemans rätt till ledighet är skriven som en ram, där arbetsmarknadens parter skall avtala om dess tillämpning. Det varierar mycket på arbetsmarknaden huruvida sådana avtal finns och vad de innehåller. En del avtal anger vilka kurser som skall medföra rätt till betald facklig ledighet, andra anger en viss kvot av timmar som den fackliga organisationen har att disponera. I Posten AB finns ett avtal på central nivå, vilken i denna uppsats kallas den övergripande nivån. Detta avtal anger inte några exakta antal timmar, utan det ger parterna på de underliggande nivåerna möjlighet att avtala om antal timmar för den fackliga ledigheten. Dock finns det i detta avtal en rätt för varje förtroendevald att använda sig av 11 dagars betald ledighet, till sådan facklig verksamhet som i normalfallet inte skulle medföra rätt till betalning från arbetsgivaren. Genom att lagen är skriven som att vara en utgångspunkt för parterna vid skrivandet av egna avtal, uppstår det ibland tvister kring tolkningen av förtroendemannalagen. AD har i flertalet fall på 1970- och 1980-talen försökt tolka FML, men de menar att det är så olika förutsättningar att det är med försiktighet man skall använda domarna såsom prejudicerande. Detta medför att det finns en osäkerhet kring hur FML skall tolkas.

Den stora stötestenen är vilken typ av facklig ledighet som berättigar till betalning från arbetsgivaren. Här är det enligt min mening fyra saker som måste fastställas enligt FML: *Är det facklig verksamhet ? Vilken är den egna arbetsplatsen ? Rör denna fackliga verksamhet den egna arbetsplatsen ?* Till sist handlar det om *skäligheten* av denna ledighet, vilken är den svåraste att fastställa. Här kan givetvis mycket vara klarlagt genom avtal mellan parterna, som exempelvis en viss kvot av timmar. Vid omförhandlingar av dessa avtal kommer givetvis frågan ändå upp kring vad som skall anses vara skälig omfattning. AD-domarna och förarbetena lyfter fram vissa principer som kan läggas till grund vid en bedömning av vilken omfattning av den fackliga ledigheten som skall anses skälig. Man kan söka ledning i jämförbara företag inom samma bransch, med samma antal anställda och med liknande organisation. Utöver det kan man se bland annat på arbetets art och personalstyrkans sammansättning. När det gäller Posten AB är det inom bolaget och främst inom respektive delenhet man enligt min mening kan göra verkliga jämförelser. Exempelvis kan man jämföra två olika brevbärarkontor, där förutsättningarna är ungefär desamma, för att få fram vad som kan anses vara skälig omfattning av den betalda fackliga ledigheten. I övrigt gällande hela Postkoncernen, kan ledning enligt min mening sökas från andra bolag med liknande organisation och antal anställda och liknande. Det finns dock inget jämförbart bolag i postbranschen, utan det får bli ett bolag där ovan nämnda kriterier stämmer överens i så stor utsträckning som möjligt. På grund av tekniska problem har jag tyvärr inte lyckats fullfölja den undersökning av ett annat bolag, vilket var min tanke från början.

Förord

Inför ett examensarbete kretsar tankarna kring vilket ämne som blir bäst att skriva om. För min del har arbetsrätt varit en utgångspunkt med tanke på min bakgrund inom fackföreningsrörelsen. Det har också känts viktigt att skriva om någonting som kan knytas till det praktiska förvärvslivet. Med min anställning i Posten AB kändes det naturligt att ta till mig uppdraget från min arbetsgivare att skriva om facklig ledighet. Tanken är att arbetet skall belysa vad relevanta lagar med förarbeten säger tillsammans med AD-domar och aktuella kollektivavtal. En översiktlig bild av hela arbetsmarknaden är givetvis intressant i sammanhanget, även om fokus ligger på Posten AB. Från lag och avtal kommer sedan jämförelsen med ledigheten i praktiken och hur det faktiska uttaget av facklig ledighet ser ut.

Genomgående i detta arbete skall beaktas den långa tradition som vi i Sverige har mellan arbetsmarknadens parter att själva lösa frågorna på arbetsmarknaden utan större inblandning från lagstiftaren. Det finns säkerligen också traditioner såväl inom Posten AB som på övriga företag i olika branscher, kring hanteringen av dels den fackliga ledigheten och dels dialogen mellan parterna, vilka hade varit intressanta att studera då detta antagligen påverkar utfallet av den fackliga ledigheten. Detta ligger dock till största del utanför detta arbete på grund av utrymmes- och tidsbrist. För att kunna fördjupa mig i frågan hur lag och avtal ser ut och fungerar i praktiken, har det varit nödvändigt att gå djupare in i Posten AB:s organisation för att studera statistik och avtal. De statistiska systemen är dock inte helt byggda för att tillgodose en uppsatsskrivande Jur.kand. studerande. Nåväl det har varit mycket intressant att få en djupare insyn i Posten AB och dess fackförbund. Det har också varit intressant att få en god överblick hur frågorna i allmänhet löses på arbetsmarknaden.

Jag vill passa på att tacka alla de inom både Posten AB och de representanter från de olika fackförbunden som jag ställt frågor till och som helhjärtat ställt upp och hjälpt mig. Ett tack också till de representanter på Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket och Landstingsförbundet som varit mig behjälplig med frågor på övriga arbetsmarknaden. Ett speciellt tack till Posten AB:s förhandlingsdirektör Bitte Weidenhajn för att jag fick detta stimulerande uppdrag. Sist men inte minst ett stort tack till min handledare på Juridiska fakulteten i Lund Professor Ann Numhauser-Henning, som lotsat mig fram genom arbetet.

Lund 2003-05-26

Annika Andersson

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AMF	Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
CF	Sveriges civilingenjörsförbund
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
FmA	Avtal om facklig förtroendeman
FML	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen
FÖA	Föreningsangelägenhet
ILO	International Labour Organisation
JUSEK	Fackförbundet för Jurister, Civilekonomer och Samhällsvetare
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SAV	Statens avtalsverk, Statens arbetsgivarverk
SEKO	Facket för service och kommunikation
SOU	Statens offentliga utredningar
ST	Statstjänstemannaförbundet
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1 Inledning

I Sverige finns det en lång tradition mellan arbetsmarknadens parter att föra diskussioner kring frågor inom företagen. Dessa diskussioner tar givetvis viss tid i anspråk och det är arbetstagarrepresentantens möjlighet att få disponera viss tid för denna verksamhet, som jag har för avsikt att titta närmare på. Från början förekom partsdiskussionerna på arbetstagarrepresentanternas fritid, men efterhand utvecklades detta till att i vissa fall ske på vanlig arbetstid. Idag finns det möjlighet för de fackliga organisationerna att utse förtroendemän¹ som har till uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatsen. Deras rätt till ledighet är i dag reglerad i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Denna lag lämnar dock stort utrymme för parterna att enas i avtal om bland annat omfattningen av ledigheten. Detta följer naturligt av den svenska traditionen, där arbetsmarknadens parter löser många frågor genom kollektivavtal. När en förtroendevald skall ta ledigt från sitt arbete för att delta i diskussioner eller förhandlingar med arbetsgivaren, så kostar det i de flesta fall pengar för företaget, i de fall lag eller avtal medger detta. Av rent ekonomiska eller av andra skäl, kan det ibland uppstå frågetecken kring hur vidsträckt egentligen FML:s regler är.

Huvudsyftet med denna uppsats är att försöka utröna hur långt rätten till ledighet sträcker sig, med eller utan rätt till bibehållna anställningsförmåner² i första hand i enlighet med FML. Givetvis blir det en fokusering på de regler som medger rätt till bibehållna anställningsförmåner. Eftersom parterna ges stort utrymme att skriva avtal på området, blir det av vikt att studera de på arbetsmarknaden förekommande avtalen. De avtal på Posten AB som styr den fackliga ledigheten, kommer att grundligt undersökas. Andra avtal på arbetsmarknaden kommer jag endast översiktligt att beskriva. Efter att ha sett hur långt lagen sträcker sig, med hjälp av förarbeten, AD-domar och doktrin, blir det intressant att titta närmare på i vad mån de på Posten AB förekommande avtalen utvidgar rätten till ledighet, främst den betalda. Från lag och avtal till praktik, kan det ibland finnas vissa skillnader. Syftet är därför vidare att försöka utröna hur lag och avtal tillämpas i praktiken. Häri ingår en statistisk undersökning av det faktiska användandet av betald facklig ledighet. Några exempel från arbetsplatsnivå kommer jag i detta sammanhang också att presentera.

Jag har begränsat mig att gällande förtroendemannalagen fördjupa mig i 6 och 7 §§, vilka berör just den fackliga ledighetens omfattning och betalning, samt i viss mån även i 1 § om lagens tillämpning. Som nämndes inledningsvis angående parternas tradition att diskutera eller förhandla sig

¹ Begreppet förtroendeman, kommer tillsammans med förtroendevald att vara de begrepp jag använder för att beskriva arbetstagarrepresentanterna.

² I uppsatsen kommer begreppet bibehållna anställningsförmåner, även att benämnas betald facklig tid/ledighet.

fram till lösningar, så styrs detta till viss mån även av en del lagar. MBL och styrelserepresentationslagen är de lagar som reglerar inflytandet i svenska bolag. Detta inflytande påverkar indirekt den fackliga ledigheten. Berörda paragrafer i dessa båda lagar kommer jag därför att kort beskriva. När det gäller MBL-förhandlingar, så har delar av dessa på Posten AB, men även i andra bolag, bakats in i vad som kallas samverkan mellan parterna. Det finns ett avtal på Posten AB gällande denna samverkan, vilket i enlighet med MBL och styrelserepresentationslagen sannolikt påverkar den fackliga ledigheten och är därför av vikt att presentera. I denna samverkan ingår också arbetsmiljöfrågor, där FML också i vissa fall kan bli tillämplig. Jag har dock av utrymmesskäl valt att utelämna frågor kring arbetsmiljö.

1.1 Disposition

Uppsatsen är uppbyggd på så sätt, att efter inledningen innehållande syftet med uppsatsen kommer metoden för dess genomförande. Sedan finns en bakgrund till den svensk lagstiftningen kring rätten till ledighet för facklig förtroendeman. Där finns ett kort internationellt perspektiv, men övergår sedan till att enbart beröra den svenska bakgrunden. En grundlig genomgång av relevant svensk lagstiftning med tillhörande förarbeten, följer naturligt efter bakgrundsbeskrivningen. Arbetsdomstolens tolkning av aktuell lagstiftning är givetvis av vikt och kommer således därefter. När det gäller rätten till ledighet för facklig förtroendeman, är det av vikt att se på de kollektivavtal som parterna tecknat, för att ytterligare få ett klagörande på området. I detta sammanhang är det givetvis viktigt att också beskriva Posten AB och berörda fackliga organisationer, vilka är föremål för en närmare undersökning i denna uppsats. På detta följer ett avsnitt som översiktligt beskriver övriga avtalsområden på den svenska arbetsmarknaden. Efter att detta är gjort, skall en undersökning göras av hur stort det faktiska uttaget av ledighet är inom Posten AB. Innan analysen kommer jag att presentera tre olika exempel på den praktiska tillämpningen av lag och avtal.

1.2 Metod

Jag har valt att undersöka relevant lagstiftning och dess förarbeten. Att studera avgöranden i Arbetsdomstolen har givetvis också varit av vikt. Jag har även sökt ledning i den doktrin som förekommer på området. Relevanta kollektivavtal har jag också undersökt. För att kunna se på det faktiska uttaget av facklig ledighet har det varit nödvändigt att plocka fram aktuell statistik. Som komplement har jag valt att intervjua representanter både från arbetsgivarsidan och ifrån berörda fackliga organisationer, för att få fram mer detaljer kring bolagens respektive de fackliga organisationernas uppbyggnad och kring den praktiska tillämpningen av lag och avtal.

Undersökningen av relevant lagstiftning kommer jag först och främst att ställa mot de gällande avtalen. Anledningen till detta är att jag vill se om

och i vilken mån avtalen utvidgar de fackligt förtroendevaldas rätt till ledighet första hand med bibehållna anställningsförmåner. Detta kommer sedan att ställas emot det resultat jag får kring det verkliga uttaget av facklig ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Min avsikt med denna jämförelse är att försöka se om det faktiska uttaget ryms inom gällande lag och avtal. Jämförelse mellan de olika delenheter inom Posten AB är tänkt att kunna peka på eventuella skillnader inom Posten AB och försöka utröna vad en sådan skillnad kan bero på. Jag har också studerat statistiken i två olika tidsperioder, dels angående antalet anställda och dels angående hur mycket betald facklig tid som använts. Denna jämförelse skall kunna utröna huruvida omfattningen av den betalda fackliga ledigheten följer de personalförändringar som skett mellan de båda tidsperioderna. En översiktlig redogörelse av andra avtalsområden skall kunna ge en bild av i vad mån Posten AB ligger i paritet med dessa, angående den fackliga ledigheten.

2 Bakgrund

Som nämndes inledningsvis, så ligger bestämmelser om medbestämmande från arbetstagarrepresentanter nära rätten till ledighet för de förtroendevalda. Jag finner det därför vara relevantt att förutom bestämmelserna om själva rätten till facklig ledighet, även kort beskriva de bestämmelser som finns på området om medbestämmande i arbetslivet.

2.1 Internationellt

2.1.1 ILO

ILO antog 1971 konvention nr 135, som bland annat uttrycker ett skydd för arbetstagarrepresentanter. Den innehåller också bestämmelser om att dessa representanter skall ges möjlighet att fullgöra sina uppgifter. Hänsyn till företagets behov och möjlighet skall dock tas. Det är upp till staterna att införliva denna konvention antingen genom lag eller kollektivavtal. I ILO:s rekommendation nr 143 ges mer detaljer kring konventionens tillämpning. Enligt rekommendationen så bör de fackliga förtroendemännen få erforderlig ledighet utan löneavdrag eller förlust av anställningsförmåner för att underlätta deras verksamhet. Förtroendemannen bör också beviljas ledighet för deltagande i fackliga möten, utbildningskurser, seminarier, kongresser och konferenser. Även denna ledighet bör enligt rekommendationen beviljas utan löneavdrag eller förlust av anställningsförmåner.

När dessa instrument remissbehandlades, så uttalade både SAF, TCO och LO att vad gällde konventionen, så överensstämde den till stora delar med den praxis som fanns i Sverige och parterna tillstyrkte därför att denna skulle ratificeras, vilket Sverige också gjorde. När det sedan gällde rekommendationen, så konstaterades det vid remissbehandlingen att denna till stora delar inte överensstämde med svensk praxis. LO och TCO menade att det var parterna som borde lösa dessa frågor. I detta instämde departementschefen och således förblev rekommendationen lämnad utan åtgärd.³ I en tredje ILO konvention (nr 98) som antogs redan 1949, sägs att om det är erforderligt, så skall det efter landets förhållanden vidtagas lämpliga åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklingen och utnyttjandet av frivilliga förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden, för att kunna reglera anställningsvillkor genom kollektivavtal.

³ Prop. 1974:88: *Förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m.*, s. 35 ff.

2.1.2 EU

På EU-nivå har det funnits en debatt angående arbetstagarnas inflytande redan från 1960-talet. Det finns dock inte några bestämmelser som direkt handlar om rättigheten till ledighet för fackliga förtroendemän. I den Sociala stadgan från 1961⁴ anges att alla arbetsgivare och arbetstagare skall äga rätt att utan åtskillnad förhandla kollektivt. I denna står liksom i den ovan nämnda ILO konvention nr 98, att staterna har en skyldighet att i vissa fall främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan parterna. Det finns i EG-fördragets artikel 136 ett mål som hänvisar till den Sociala stadgan från 1961 och gemenskapsstadgan från 1989 om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter. Målsättningen i artikel 136 i EG-fördraget är bland annat att dialogen mellan arbetsmarknadens parter skall främjas. Diskussionerna på detta område har inte förrän år 2001 (under Sveriges ordförandeskap) resulterat i några konkreta åtgärder, såsom direktivet⁵ om anställdas rätt till information och samråd. Dessa nya bestämmelser innehåller ej heller någonting om just rätten för fackliga förtroendemän att vara lediga. Det finns enligt min mening anledning att förmoda att subsidiaritetsprincipen i EG-fördragets artikel 5 kan vara orsaken till detta. Många EU-länder har system för arbetstagarinflytande även om det är stora skillnader. I vissa fall har länderna fackliga företrädare enligt svensk modell, i andra fall har de andra företrädare för personalen.⁶

Gällande just rätten till information och samråd, så har det dock i vissa enskilda direktiv, såsom exempelvis i direktivet om kollektiva uppsägningar⁷ redan tidigare kommit bestämmelser om information och överläggning. Någon generell bestämmelse har emellertid inte funnits förrän genomförandet av ovan nämnda direktiv från 2001 om anställdas rätt till information och samråd. I den Europeiska stadgan om de grundläggande rättigheterna, vilken idag endast är "soft law"⁸ finns det i artikel 27 en bestämmelse om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget. Denna bygger bland annat på EG-fördragets artiklar 138 och 139 och medger arbetstagarna eller deras representanter rätt till information och samråd på lämpliga nivåer. Det finns ej heller här någonting skrivet angående rätten till ledighet för arbetstagarnas representanter. Likaså gäller det i stadgans artikel 28 om arbetstagare- och arbetsgivare eller deras organisationers rätt till att bland annat förhandla.

⁴ Den Sociala stadgan är dock inget EU-instrument, utan är framtaget av Europeiska rådet.

⁵ Direktiv 2002/14/EG, om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

⁶ Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, tredje upplagan, Stockholm 2002, s. 169 f.

⁷ Direktiv 75/129/EEG, om kollektiva uppsägningar.

⁸ Med Soft Law, menas att bestämmelserna inte är tvingande, men att de ändå har en viss betydelse såsom rekommendationer.

2.2 Sverige

I den så kallade decemberkompromissen 1906, skrev SAF och LO ett centralt avtal som dels gav arbetstagarna föreningsrätt, dels gav arbetsgivarna rätt att fritt leda och fördela arbetet och att fritt antaga och avskeda arbetstagare. Detta får anses vara det första tecknet på viljan att lösa konflikter och uppkomna frågeställningar mellan arbetsmarknadens parter. Det var dock det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO 1938, som utgjorde en milstolpe mellan lagstiftning och kollektivavtal⁹ i svensk arbetsrätt. Att arbetsmarknadens parter till så stor del själva löser sina mellanhavanden innebär ju att det tar tid i anspråk. Så tidigt som 1938 fanns det dock inga generella överenskommelser om arbetstagarrepresentantens rätt till ledighet för att exempelvis sköta förhandlingar med arbetsgivaren. Den allmänna uppfattningen var att detta skulle arbetstagarrepresentanten sköta på sin fritid. Det skall dock sägas att när arbetsgivaren kallade till förhandling, så skedde det ofta på betald arbetstid. Gällande arbetstagarnas inflytande så kom det på den statliga sidan redan 1937 en kungörelse angående förhandlingsrätt för statens tjänstemän. I denna fanns främst bestämmelser om att ämbetsverken skulle vara skyldiga att konsultera berörda personalorganisationer.¹⁰ 1946 tecknades på den privata sidan av arbetsmarknaden ett avtal mellan LO, TCO och SAF om företagsnämnder. Liknande nämnder fanns redan tidigare i statliga verk. I en företagsnämnd ingick både representanter för arbetsgivaren och arbetstagaren och skulle inrättas om det begärdes i företag med fler än 25 berörda arbetstagare. Detta avtal följdes av en revision 1958 och en 1966. Vid den sistnämnda revisionen infördes en möjlighet att tilldela nämnden bestämmanderätt i vissa frågor.¹¹ De stora företagen blev föregångare när dessa successivt ökade klubbordförandens möjlighet att på betald arbetstid exempelvis tala med en medlem som var missnöjd med ett beslut från arbetsgivaren. 1970 avtalade SAF och LO om vilken rättslig ställning en klubbordförande skulle ha på sin arbetsplats. I detta avtal fick klubbordföranden rätt att bibehålla sin lön vid fullgörandet av sitt uppdrag.

Lagstiftaren fick därefter upp ögonen för detta område. Det var lite olika faktorer som inverkade, bland annat ett internationellt perspektiv där de två ovan nämnda ILO-instrumenten var viktiga. Det var samtidigt så att det förekom flertalet olagliga arbetsnedläggelser i Norrbottens gruvor. Den socialdemokratiska regimen ville ha reformer på området. 1974 kom förtroendemannalagen och lag om anställningsskydd. Två år senare kom medbestämmandelagen.¹²

⁹ Se vidare under rubriken Kollektivavtal.

¹⁰ Schmidt, Folke: *Facklig arbetsrätt*, upplaga 4:5, Stockholm 1997, s. 23-28, 126 f.

¹¹ SOU 1994: 141: *Arbetsrättsliga utredningar*, s. 30.

¹² Schmidt: a.a. s. 23-26, s. 126 f.

2.3 Förtroendemannalagen

När det gäller facklig förtroendeman och dennes ställning i svensk arbetsrätt, är det främst lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen som aktualiseras och som denna uppsats fokuserar på. Det finns dock annan lagstiftning som också berör den facklige förtroendemannen och det är främst MBL, men även styrelserepresentationslagen och LAS, samt i viss mån arbetsmiljölagen (kap. 6). Jag kommer att redogöra grundligt för FML, främst 1, 6 och 7 §§. Det blir en översiktlig redogörelse för MBL och styrelserepresentationslagen, emedan jag väljer att helt utelämna LAS och arbetsmiljölagen.

2.3.1 Förtroendemannalagens tillämpningsområde

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, eller förtroendemannalagen med annat namn, är den lag som reglerar förhållandet gällande bland annat den facklige förtroendemannens rätt till ledighet för sitt uppdrag. Detta är en ramlag där det klart framgår av förarbetena att tanken är att arbetsmarknadens parter skall anpassa den fackliga ledigheten efter respektive bransch och företag genom kollektivavtal.

I den inledande paragrafen i FML beskrivs att lagen är tillämplig på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation¹³ att vara företrädare för de anställda på en viss arbetsplats, i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller med andra frågor som hänger samman med facklig verksamhet. För att FML skall kunna tillämpas, förutsätts att berörda parter enligt lagens 1 § 2 st. har kollektivavtal. Även om det tillfälligtvis skulle vara avtalslöst, så inverkar detta inte på lagens tillämplighet. Lagen skall tillämpas på alla fackliga förtroendemän och även på de som utsetts till att utföra fackliga uppdrag på andra arbetsplatser än där den förtroendevalde själv arbetar. Det sistnämnda gäller efter ändringen av lagen genom propositionen om regionala fackliga förtroendemän.¹⁴ En ytterligare förutsättning är att den fackliga organisationen har anmält de som är valda till förtroendemän till arbetsgivaren enligt 1 § 3 st. Med facklig verksamhet menas till att börja med de förhandlingar om anställningsvillkor som behövs för att tillvarata medlemmarnas intressen. Även andra saker som berör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna som grundas på lag eller kollektivavtal kan betecknas som facklig verksamhet.

Dessutom skall lagen även omfatta sådan facklig verksamhet som inte direkt berör förhållandet gentemot den egna arbetsgivaren, exempelvis information

¹³ Med arbetstagarorganisation menas i enlighet med MBL 6 §, en sammanslutning som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren, med andra ord en fackförening.

¹⁴ Prop. 1989/90:157, om regionala fackliga förtroendemän, s. 20.

om medlemmarnas rätt till ledighet vid studier. Verksamhet av denna typ påverkar inte direkt förhållandet mellan arbetstagaren och dennes arbetsgivare, men har betydelse för ett ökat anställningsskydd och till arbetstagarnas anpassning till förändringar i samhället. Ett exempel som nämns i propositionen är, om en klubbkassör deltar i en facklig förhandling så blir lagen tillämplig, men om han inkasserar medlemsavgifter så torde han inte omfattas av lagen. Både i utredningen¹⁵ och i propositionen¹⁶ sägs dock att eftersom lagen kommer att begränsa rätten till ledighet med bibehållna anställningsförmåner till att gälla endast vid facklig verksamhet på den egna arbetsplatsen, kan man ge begreppet facklig verksamhet en ganska vid tolkning. I detta begrepp kan därför även inkluderas centralt fackligt arbete¹⁷ och fackliga sammankomster som i vart fall har en indirekt koppling till arbetsplatsen. Utanför lagen ligger exempelvis politisk verksamhet. Interna föreningsangelägenheter kan inte heller sägas vara facklig verksamhet.¹⁸ Jag återkommer till detta begrepp längre fram i uppsatsen, då det finns synpunkter inom doktrin och i AD-domar på vad som är att anse som facklig verksamhet.

1 § är i likhet med 6 och 7 §§ semidispositiv och kan således förhandlas om med stöd av kollektivavtal. Innan vi går närmare in på de avtal som är relevanta för uppsatsen, är det av vikt att först beskriva även 6 och 7 §§. Eftersom det i vissa fall ges rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner enligt 7 § och i vissa fall endast rätt till ledighet enligt 6 §, har jag valt att beskriva dessa rättigheter var för sig. Det är i sammanhanget viktigt att påpeka att arbetstagarorganisationen enligt 9 § har tolkningsföreträde gällande bestämmelserna i FML. Samtidigt skall betonas att arbetstagarorganisationen kan bli skyldig att utge skadestånd i de fall de utnyttjat tolkningsföreträdet på ett felaktigt sätt. Regler för skadeståndstalan återfinns i 10 och 11 §§.

2.3.2 Rätt till ledighet

Som nämndes ovan, så ger 6 § rätt till ledighet för en facklig förtroendeman. Enligt lagen så får denna ledighet tas ut i den omfattning som behövs för det fackliga uppdraget, men får inte vara mer än vad som är skäligt i förhållande till arbetsplatsen. Ledighetens förläggning får inte innebära betydande hinder för arbetets behöriga gång. Slutligen så skall både omfattningen och förläggningen, bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen¹⁹. Skrivningen om rätten till ledighet får

¹⁵ SOU 1973:56: *Trygghet i anställningen II*.

¹⁶ Prop. 1974:88.

¹⁷ Med centralt fackligt arbete menas enligt begreppen i denna uppsats, verksamhet på den övergripande nivån och möjligen en nivå upp och en nivå ner.

¹⁸ Prop. 1974:88: s. 155, s. 211-213.

¹⁹ Med den lokala arbetstagarorganisationen menas enligt MBL 6 § 2 st. en sammanslutning som är part i en lokal förhandling. Enligt begreppen i denna uppsats, på den övergripande nivån och nivåerna därunder.

anses vara väldigt allmänt hållen och det finns därför anledning att titta närmre på förarbeten och på avgöranden i Arbetsdomstolen.

I propositionen²⁰ till FML i sin ursprungliga lydelse, står det angående rätten till ledighet i 6 §, att ledighetsfrågor i första hand bör lösas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen och att kollektivavtal bör kunna träffas gällande omfattningen och förläggningen av det löpande fackliga arbetet. Avtal bör också vara möjligt för ledighet utanför arbetsplatsen. Angående omfattningen av ledigheten, så skall den enligt den ursprungliga lydelsen inte sträcka sig längre än vad som behövs för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. I bedömningen av vad som skall anses vara skälig omfattning, finns det olika kriterier som kan vara till hjälp. Det är bland andra kriterier som: antalet anställda, arbetsstyrkans sammansättning, anställningsförhållandena, arbetets art, och arbetsplatsens beskaffenhet. Å andra sidan skall även faktorer som produktionens känslighet för bortavaro och möjligheten att sätta in en ersättare vägas in. Lagen är i första hand till för att lösa just ledigheten på den egna arbetsplatsen.

I propositionen sägs vidare att för facklig verksamhet utanför denna arbetsplats, kan anspråken inte vara så långtgående, men att denna bör kunna vara föremål för en allmän skälighetsbedömning. Med arbetsplatsen avses i första hand den driftsenhet²¹ eller liknande, som utgör den naturliga ramen för den fackliga verksamheten inom företaget. Om ett företag har flera driftsenheter på en eller flera orter, bör lagens tillämpning i första hand bestämmas utifrån de lokala förhållandena.²² I utredningen sägs att om ett lokalt kollektivavtal gäller flera arbetsplatser inom företaget, exempelvis på samma ort och är det brukligt att en förtroendemans fullgör sina fackliga uppgifter även på andra arbetsplatser inom företaget än sin egen, ja då är det att anse som fackligt arbete på arbetsplatsen och förtroendemannen har rätt till ledighet enligt 6 §.²³

Det är å ena sidan behovet av ledighet för det löpande fackliga arbetet och vissa enstaka fackliga uppgifter på arbetsplatsen som får bestämma omfattningen och å andra sidan de möjligheter som produktionen kan tåla för denna i och för sig befogade ledighet. Om enighet inte kan nås mellan parterna kan den fackliga organisationen enligt 9 § 1 st. utnyttja sin rätt till tolkningsföreträde. De fackliga organisationerna måste ändå informera arbetsgivaren om omfattningen och förläggningen av den aktuella ledigheten. Arbetsgivaren har dock alltid enligt 9 § 2 st. möjlighet att stoppa denna ledighet om det skulle äventyra säkerheten på arbetsplatsen eller viktiga samhällsfunktioner och jämförbara intressen. Arbetsgivaren har

²⁰ Prop. 1974:88.

²¹ Enligt Lars Lunning skall driftsenhetsbegreppet i LAS 22 § användas, med hänvisning till AD 1979 nr 129.

²² Prop. 1974:88, s. 163-165, s.213.

²³ SOU 1973:56, s. 133.

också rätt till skadestånd enligt 10 § 2 st. i de fall arbetstagarorganisationen utnyttjat tolkningsföreträdet i strid med lagen.²⁴

Efter det att lagen trätt i kraft, så fick den mycket kritik både från arbetstagarhåll och från arbetsgivarna, framförallt gällande 6 §. Flera förslag och motioner lades fram vilka emellertid inte ledde till någon ändring. Det var först 1991 som en ändring gjordes och det var framförallt kritiken mot att lagen inte omfattade så kallad regional facklig verksamhet som då fick genomslag.²⁵ Regionala förtroendemän fick härigenom tillträdesrätt (3§) och rätt att vara verksamma på andra arbetsplatser än den egna (6§), vilket skulle vara av vikt för de medlemmar som fanns på en liten arbetsplats utan egna fackliga förtroendemän. Lagen kunde också tillämpas på förtroendemän som inte var anställda på någon arbetsplats utan som var anställda på ett fackförbund. I propositionen till lagändringen skrivs att rätten till ledighet enligt 6 § är av särskild betydelse för den regionalt facklige förtroendemannen.

Vad gäller skälig ledighet för facklig verksamhet, hänvisar man i propositionen om regionala fackliga förtroendemän, i huvudsak till propositionen från 1974. Den fackliga organisationen skall ta hänsyn till det samlade utrymmet för facklig verksamhet när denna utser sina förtroendemän och fastställer deras uppgifter. Man upprepar att ledigheten inte får ha större omfattning än vad som anses skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Avvägningen i det enskilda fallet skall ske med hjälp av att bland annat antalet arbetstagare på arbetsplatsen, sammansättningen av arbetsstyrkan och arbetets art. Kravet att större vikt skall läggas vid begäran om ledighet för uppdrag på den egna arbetsplatsen bibehålls. Sammanfattningsvis sägs att den nya bestämmelsen som främst rör tillträdesrätten, inte bör förändra de nämnda principer som framkommit i den tidigare propositionen. Det bör därför fortsättningsvis vara så att ledighet för verksamhet på den egna arbetsplatsen bör prioriteras och att det är i första hand den lokala fackliga organisationen som får göra en avvägning hur det disponibla utrymmet bör begagnas.²⁶ Med andra ord så blev det genom denna lagändring möjligt för fackliga förtroendemän och anställda ombudsmän på den fackliga avdelningen att få tillträde för facklig verksamhet på andra arbetsplatser än sin egen.

Genom en fördjupning i förarbetena, har vi kommit en liten bit längre i tolkningen av 6 § FML, men det saknas enligt min mening fortfarande bitar och det finns därför anledning att söka svar från Arbetsdomstolen. Ofta innehåller AD-domarna en tolkning av både 6 och 7 §§ och därför återkommer jag till dessa efter nästa stycke om rätten till bibehållna anställningsförmåner.

²⁴ Prop. 1974:88, s. 220 f.

²⁵ Göransson, Håkan: *Förtroendemannalagen*, Tredje upplagan, Stockholm 1997, s. 8.

²⁶ Prop. 1989/90:157, s. 9-14.

2.3.3 Rätt till bibehållna anställningsförmåner

I de fall den förtroendevalde medges rätt till ledighet för sitt uppdrag, uppkommer frågan huruvida han samtidigt har rätt att bibehålla sina anställningsförmåner, såsom lön och liknande. Innan vi fördjupar oss i 7 §, skall först konstateras, att för att överhuvudtaget komma till frågan om rätten finns till bibehållna anställningsförmåner enligt 7 § FML, så skall tre andra förutsättningar uppfyllas: först och främst måste kravet på ledigheten *omfattas* av FML enligt 1 § 1 st., ledigheten måste också enligt 6 § 1 st. vara *erforderlig* för det fackliga uppdraget och att ledigheten är *skälig* med hänsyn till förhållanden på arbetsplatsen enligt 6 § 2 st.

I 7 § 1 st. står det att denna rätt medges om ledigheten rör uppdraget på förtroendemannens *egen* arbetsplats. I de fall arbetsgivaren föranleder att ledigheten förläggs till annan tid än den ordinarie, så skall förtroendemannen i enlighet med 7 § 2 st. ha ersättning som om han utfört uppdraget för arbetsgivarens räkning. I 7 § 3 st. skrivs att även merkostnader skall ersättas i fall dessa beror på arbetsgivaren. Efter denna beskrivning kan även här gällande betalningen konstateras att det lämnas utrymme för tolkning. Som jag hittills har tolkat 6 och 7 §§, så gäller det först att enligt 6 § fastställa vad som är arbetsplatsen med stöd av förarbetena. Som jag ser det behöver det nödvändigtvis inte vara den arbetsplats där den förtroendevalde på sitt anställningsbevis skall anses vara placerad. Efter att arbetsplatsen är bestämd, blir detta *den egna* arbetsplatsen. Facklig verksamhet inom den egna arbetsplatsen eller som berör denna, medger rätt till bibehållna anställningsförmåner. Facklig verksamhet utanför den egna arbetsplatsen, ger endast rätt till ledighet.

Både i utredningen²⁷ och i propositionen²⁸ till FML i sin ursprungliga lydelse, är man enig gällande när den förtroendevalde vid ledighet för fackligt uppdrag, skall ha rätt till bibehållna anställningsförmåner. Det är facklig verksamhet på den *egna* arbetsplatsen. Den betalda fackliga ledigheten behöver inte förläggas till denna arbetsplats, men den fackliga verksamheten skall avse förhållandena på den egna arbetsplatsen. Det innebär exempelvis att det kan vara en fråga som på arbetsplatsen är föremål för en central²⁹ förhandling.³⁰ Enligt doktrin faller även deltagande i det egna bolagets styrelse in under rätten till att få betald ledighet.³¹

I propositionen skrivs, att det genom kollektivavtal skall kunna ges utrymme för andra lösningar. Parterna kan exempelvis genom avtal komma överens om en på förhand bestämd kvot av betald ledighet (ett visst antal timmar), vilken även får avse fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen och

²⁷ SOU 1973:56.

²⁸ Prop. 1974:88.

²⁹ Med central förhandling avses i detta sammanhang förhandlingar på den övergripande nivån eller nivån däröver, enligt de begrepp som används i denna uppsats.

³⁰ Prop. 1974:88, s. 165 ff., s. 221 f.

³¹ Olauson, Erland: *Förtroendemannalagen*, femte upplagan, Stockholm, 2000, s. 95.

som fritt får fördelas av den fackliga organisationen. En klar begränsning görs att någon betalning i princip inte skall utgå för sådan ledighet som ligger utanför lagens bestämmelser. Tolkningsföreträdet enligt 9 § 1 st., skall finnas även vid rätten till bibehållna anställningsförmåner. Arbetsgivaren får således inte hålla inne med lönen om han anser att organisationen agerat i strid med lag eller avtal. Samma möjlighet ges givetvis även här, gällande arbetsgivarens möjlighet att i en sådan situation att kräva skadestånd i enlighet med 10 § 2 st. i de fall den fackliga organisationen handlat i strid med lag eller avtal. Förläggningen av den betalda ledighet behöver inte faktiskt utföras på arbetsplatsen, även om det mesta lär utföras där eller i nära anslutning. Det avgörande är att det handlar om sådana saker som berör arbetsplatsen.³² I propositionen från 1989/90 om regionala förtroendemän, så berörs inte frågan om betald ledighet alls, utan man hänvisar till vad som sägs i den ursprungliga propositionen.

I likhet med vad jag ovan nämnde angående 6 §, så finns det ett behov att även gällande 7 § få ytterligare förtydliganden, genom att studera relevanta AD-domar.

2.3.4 Senare utredningar

1993 kom ett delbetänkande³³ i huvudsak gällande förändringar i LAS, vilka skulle medföra vissa mindre justeringar av FML. Dessa förändringar genomfördes dock aldrig. 1994 presenterades i en annan utredning³⁴, som innehöll bakgrundsmaterialet till den ovan nämnda utredningen från 1993. Utredningen från 1994 ledde ej heller till någon förändring av FML. I detta material finns dock mycket bra information kring FML och dess framkomst och tillämpning. Bland annat genomfördes intervjuer med arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter. En kort sammanfattning av resultatet av dessa intervjuer kan vara intressanta att nämna i denna uppsats.

Arbetsgivarna menar att reglerna i FML är oklara och efterlyser tydligare bestämmelser eller så kallade ”tumregler”. De menar vidare att lagen medför alltför höga kostnader för dem och att de i praktiken måste godta alla framställningar om betald ledighet. På arbetstagersidan var man mer nöjd med FML och de ville inte se en lagändring. De menar att det är viktigt att reglerna bibehålls som de är, för att de fackliga organisationerna skall kunna tillvarata arbetstagararnas intressen.³⁵

2.4 Styrelserepresentationslagen

Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda, syftar enligt 1 § till att ge de anställda insyn och inflytande i företagets

³² Prop. 1974:88, s. 165 f.

³³ SOU 1993:32, *Ny anställningslag*.

³⁴ SOU 1994:141.

³⁵ SOU 1994:141, s. 22.

verksamhet. Enligt 4 § 1 st. har de anställda rätt att ha 2 representanter och en suppleant i företagens styrelse om företaget har fler än 25 anställda. Har företaget verksamhet i flera branscher och finns det minst 1000 anställda, ja då har arbetstagarna rätt till tre styrelseplatser och suppleanter till var och en av dessa. Enligt 4 § 3 st. så sägs att om företaget är ett moderföretag, så skall samtliga anställda inom koncernen medräknas, vid beräkningen av antalet styrelseplatser för arbetstagarna enligt 4 § 1 st. Enligt 7 § är det de lokala arbetstagarorganisationerna som utser representanterna till dessa poster. I denna lag saknas dock bestämmelser för rätten till ledighet för arbetstagarrepresentanterna att delta och förbereda sig inför styrelseuppdragen. I dessa uppdrag är det möjligt att man hamnar utanför den egna arbetsplatsen, vilket skulle innebära att rätten enligt FML till betald ledighet skulle bortfalla för styrelseuppdraget för de förtroendevalda. Dock finns det som ovan nämnts i doktrin påståenden om att för styrelseuppdrag i det egna bolaget, så skall det anses vara på den egna arbetsplatsen och därigenom ge rätt till betald ledighet. Jag återkommer lite längre fram till vad som gäller inom koncerner.

2.5 Medbestämmandelagen

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, berör i likhet med styrelserepresentationslagen, rätten till inflytande i företagen för de fackliga organisationerna. Det är framförallt 10 § gällande de fackliga organisationernas förhandlingsrätt, samt 11 och 12 §§ om arbetsgivarens förhandlingskyldighet som är relevanta i detta sammanhang. Arbetsgivarens informationsplikt i 19 § berörs också, samt 32 § om möjligheten att skriva kollektivavtal om medbestämmande. När lagen tillämpas av arbetsgivaren eller av de fackliga organisationerna vid olika typer av förhandlingar eller liknande, så påverkas indirekt möjligheten till ledighet med eller utan bibehållna anställningsförmåner. Då är de förtroendevalda hänvisade till bestämmelserna i FML och till förekommande kollektivavtal om facklig ledighet.

2.6 Facklig ledighet inom en koncern

Ovan har beskrivits rätten till ledighet inom olika företag och på deras olika arbetsplatser. Frågan blir något mer komplicerad när man undersöker rätten till ledighet och rätten till bibehållna anställningsförmåner mellan olika bolag inom en koncern. I denna uppsats aktualiseras frågan eftersom Posten AB, tillsammans med sina dotterbolag bildar en koncern³⁶. När det gäller facklig ledighet, så finns det inga specifika lagregler gällande koncerner som medger någon rätt till ledighet med eller utan bibehållna anställningsförmåner utöver de som gäller i 6 och 7 §§ FML. Det innebär att man enligt lag egentligen inte skulle medges någon rätt till ledighet som

³⁶ Jag finner ingen anledning att i detta sammanhang mer ingående beskriva koncernbegreppet.

facklig förtroendeman för att förhandla frågor i ett större perspektiv inom koncernen. Rätten till insyn och möjligheten till påverkan finns ju lagstadgad i MBL och styrelserepresentationslagen, men inte själva ledigheten för sådana uppdrag.

Styrelserepresentationslagen ger uttryck för att de fackliga organisationerna i ett dotterföretag inom en koncern skall ha rätt till representation även gentemot moderbolaget, vilket inte är fallet med MBL. Detta kan medföra att med hänvisning enbart till lagtexten i MBL, så skulle berörda fackföreningar exempelvis när ett moderbolag överlåter ett dotterbolag till ett annat bolag inte vara skyldig att förhandla mer än med det köpande bolagets representanter. Hos bolaget som överlåts vilket egentligen är de som berörs, ses en sådan handling inte som någon viktigare förändring, vilket annars medför en skyldighet att förhandla enligt MBL 11 §.³⁷ Några AD-domar som reglerar denna fråga har jag inte funnit, utan man är hänvisad till förarbeten och doktrin och i förekommande fall de kollektivavtal som finns.

FML täcker alltså inte fackligt arbete inom en koncern. Lars Lunning³⁸ menar dock att en parallell skall göras med MBL:s bestämmelser och de uttalanden som gjordes i dess förarbeten om arbetstagarorganisationernas rätt till inflytande.³⁹ I Propositionen till MBL står det att arbetstagarorganisationernas inflytande i ett dotterföretag inte bör åsidosättas genom att besluten läggs utanför detta företag och sedan endast formellt bekräftas exempelvis i dess styrelse.⁴⁰ Således skall MBL tolkas i en något vidare mening än vad lagtexten ger uttryck för. Lunning menar att genom uttalandet i propositionen till MBL, så kan man se en motsvarighet på FML:s område, vilket innebär att det skulle finnas en rätt för en förtroendeman i ett dotterföretag att i första hand ta ledigt för frågor gällande koncernen. Rätten till betald ledighet är dock enligt FML inskränkt till de frågor inom koncernen som berör verksamheten på den egna arbetsplatsen.⁴¹ Enligt ovan så skall detta tolkas som att rätten till betalning även omfattar deltagande i det egna företagets styrelse. Dock är det inte alltid nödvändigt att använda sig av ovan angivna tolkningar, då problemet med facklig ledighet inom en koncern, har lösts genom avtal mellan parterna på en stor del av arbetsmarknaden, genom det nedan beskrivna utvecklingsavtalet.

³⁷ Bruun, Niklas, Nielsen, Ruth, Töllborg, Dennis: *Koncernarbetsrätt i europeiskt och nordiskt perspektiv*, s. 9.

³⁸ Lars Lunning, är hovrättslagman med mångårig erfarenhet av arbetsrättslig lagstiftningsarbete och av rättstillämpningen i AD

³⁹ Lunning, Lars: *Facklig förtroendeman, Kommentarer till förtroendemannalagen*, sjätte upplagan, Stockholm 1997, s. 132.

⁴⁰ Prop. 1975/75:105, bil 1, med förslag till arbetsrättsreform m.m.; s. 353.

⁴¹ Lunning: a.a. s. 132.

3 Arbetsdomstolens tolkning med kommentarer

När det gäller rätten till ledighet enligt 6 § och rätten till bibehållna anställningsförmåner enligt 7 § FML, så som ovan nämnts krävs det ett klagörande i förhållande både till lagtexten och dess förarbeten angående tolkningen av dessa paragrafer. Detta gäller i viss mån också 1 § om lagens tillämpning. Innan jag går närmare in på domarna, är det viktigt att betona att AD har riktat kritik mot att parterna löser frågan om ledighetens skälighet enligt 6 §, genom att ta frågan till AD. Tanken från lagstiftarens sida med FML var som ovan beskrivits, att parterna skulle lösa dessa frågor genom avtal och förhandlingar. Därför menar AD att deras bedömningar om skäligheten av ledigheten vilar på en osäker grund. Detta speglas i två domar (AD 1978 nr 11 och AD 1982 nr 37), vilka jag bland andra finner anledning att kort beskriva.⁴² Efter 1988 har jag inte funnit några domar gällande 6 och 7 §§, vilket kan tolkas som om AD:s kritik nått fram och att parterna helt enkelt har att förlita sig på de principer som finns i förarbetena och vad som framkommit ur domarna. Samma sak gäller beträffande lagens omfattning i 1 §, där den senaste domen är från 1989.

Jag har valt att dela upp ledigheten dels i löpande fackligt arbete och dels kring AD-domar som berör fackliga studier. Det är av rent praktiska skäl jag gjort detta. För båda typer av ledighet finns det mycket gemensamt och man bör därför beakta samtliga domar för att få fram en del genomgående ställningstaganden från AD.

3.1 Ledighet för löpande fackligt arbete

3.1.1 Skälig omfattning

I AD 1982 nr 37 hade Beklädnadsförbundet använt sig av tolkningsföreträdet i FML 9 §. De hävdade att det i fabriken Nordiskafilt AB med 380 anställda fanns grund att ha två förtroendevalda lediga på heltid med bibehållna anställningsförmåner. Nordiskafilt AB väckte talan och krävde skadestånd enligt 10 § eftersom de menade att det inte fanns utrymme mer än för 1,5 tjänst för facklig verksamhet på företaget. Domstolen konstaterade först och främst att i likhet med AD 1978 nr 11⁴³ att bedömningar av skälighetsfrågor står på mycket osäker grund och att dessa frågor i princip inte lämpar sig för rättslig prövning. AD hänvisar då till förarbetena som betonar vikten av avtal mellan parterna. Domstolen konstaterar att det i förevarande fall inte finns något avtal, men de fäster vikt

⁴² AD 1988 nr 539 är en tredje dom angående ledighetens skälighet, vilken jag av utrymmesskäl valt att utelämna.

⁴³ Se vidare under rubrik, Ledighet för fackliga studier.

vid att det funnits två fackligt förtroendevalda på heltid på fabriken under en längre period. De tog inte någon hänsyn till arbetsgivarens argument att de behövde skära ned på den fackliga tiden. Båda sidor tog fram statistik från branschen, vilken visade sig ligga långt ifrån varandra i resultat. Domstolen ansåg att eftersom ”*det inte finns någon tillförlitlig utredning om den ledighet för facklig verksamhet som förekommer hos företag av jämförbar storlek och struktur inom branschen, får den begärda ledigheten anses skälig*”⁴⁴ [min kursivering].

AD 1982 nr 37 utgör ett undantag på området, eftersom den handlar om löpande fackligt arbete. Majoriteten av domar i AD gällande rätten till ledighet och bibehållna anställningsförmåner för fackligt förtroendevalda, omfattar tvister kring ledighet för fackliga studier och fackliga studieorganisatörer. Rörande tvister om annan ledighet än kurser, så finns det således inte speciellt mycket att komma med, som kan ge någon vägledning. Enligt Lunning är det svårt att dra några generella slutsatser från AD1982 nr 37. Han anser att inte ens några slutsatser kan dras för övriga textilföretag på samma ort. Han menar att domstolens resonemang snarare pekar på de svårigheter det faktiskt finns när det gäller att bedöma denna typ av tvister.⁴⁵

Enligt min mening torde dock de kriterier som nämns i domen kunna användas som goda argument i en uppkommen tvist. Vid bedömningen av den fackliga ledighetens skäliga omfattning inom ett företag, kan man enligt min mening jämföra med företag av samma *storlek*, med samma *struktur* och inom samma *bransch*. Detta tillsammans med de i förarbetena nämnda kriterierna, vilka nämnts ovan, skall vara till hjälp vid bedömningen. Dessa kriterier är: antalet anställda, arbetsstyrkans sammansättning, anställningsförhållandena, arbetets art och arbetsplatsens beskaffenhet. Å andra sidan skall även faktorer som produktionens känslighet för bortavaro och möjligheten att sätta in en ersättare vägas in.⁴⁶

3.2 Ledighet för fackliga studier

När det gäller studier överlag, finns givetvis möjlighet att också tillämpa Studieleidighetslagen, men denna kommer jag inte att beröra vidare här. Som nämntes ovan, så behandlar flertalet AD-domar ledighet för fackliga studier. Även om huvuduppgiften i uppsatsen inte är att fastslå just rätten till ledighet för fackliga studier, så ingår studier som en del i den fackliga verksamheten. Det är också så att i ett par av de domar på just detta område vilka jag valt att referera till, så fastställer domstolen viktiga principer som framlagts i förarbetena till 6 och 7 §§ FML. Det är som tidigare nämnts, med en viss skepsis som man i övrigt bör dra några alltför långtgående slutsatser av det enskilda rättsfallet, vilket framgår tydligt i flera av de

⁴⁴ AD 1982 nr 37, s. 326.

⁴⁵ Lunning: a.a., s. 111.

⁴⁶ Prop. 1978:44, s. 164 f.

angivna rättsfallen. AD kritiserar parterna för att de inte lyckats avtala om vad som skulle gälla dem emellan angående facklig förtroendemans rätt till ledighet.

3.2.1 Facklig verksamhet och skälig omfattning

Först skulle jag vilja hänvisa till AD 1976 nr 35, där frågan gällde om deltagande i en kurs om förhandlings- och argumentationsteknik skulle anses som facklig verksamhet. Domstolen uttalade att även om en facklig verksamhet enligt lagens mening skulle anses vara facklig verksamhet, så innebar inte det att med automatik så skulle den förtroendevalde ha rätt till ledighet med eller utan betalning. Det skall också falla innanför ramen för den förtroendevaldes uppdrag. AD menade därför att ett uttalande i ett mål angående vad som enligt FML skall anses vara *facklig verksamhet*, blir så allmänt hållen att den ger föga vägledning i enskilda fall.

I AD 1978 nr 11 var det en tvist mellan ett företag i verkstadsbranschen med ca. 170 anställda, där fabriksklubben ville skicka fem förtroendevalda på kurs en dag gällande avtalsförsäkringarna. Företaget medgav ledighet för två av dessa. Domstolen diskuterar fram och tillbaka skäligheten i denna ledighet mot vikten av att ha förtroendevalda som har viss kunskap om avtalsförsäkringarna. Domstolen menar att förvisso finns det nog grund för att dessa fem bör ha viss insikt på området, men de frågar sig om dessa måste ta del av denna kunskap samtidigt och i vad mån denna verksamhet skall prioriteras framför annan facklig verksamhet och vad den totala ramen för den fackliga verksamheten rimligen bör vara. Här ges ingen vägledning från förarbetena och domstolen ifrågasätter om lagstiftaren verkligen tänkt sig att denna typ av frågor skulle lösas genom rättslig prövning. De skriver att: *”skälighetsfrågor av detta slag står på mycket osäker grund och att frågorna egentligen inte lämpar sig för rättslig prövning utan är förhandlingsfrågor som bör lösas genom avtal. Detta leder i sin tur till att domstolens bedömningar måste präglas av viss försiktighet”*⁴⁷ [min kursivering]. I detta mål gjorde domstolen den bedömningen att eftersom det var fråga om en enda arbetsplats, utan skiftarbete och med endast ett fåtal invandrare anställda, samt att personalomsättningen inte var hög, så biföll de företagets fastställelseyrkande. Endast två förtroendemen hade haft rätt att vara lediga med bibehållna anställningsförmåner för deltagande i nämnda kurs.

I AD 1979 nr 44 gällde det en tvist mellan ett företag i trävarubranschen och berörd fabriksklubb. Klubben hade begärt tolkningsföreträdare, vilket företaget inte accepterade och därav gick till domstol. Företaget hade två olika enheter på orten, med totalt 170 anställda. Frågan var om fem fackligt förtroendevalda i klubbstyrelsen på den enhet som kallades Huvudfabriken där 95 personer arbetade, hade rätt att få ledigt med bibehållna anställningsförmåner, för deltagande i tre tvådagarskurser gällande det egna

⁴⁷ AD 1978 nr 11, s. 107.

avtalet. Företaget hävdade att kursen i sig medgav ledighet med bibehållna anställningsförmåner, men att antalet deltagare inte stod i rimlig proportion till förhållandet på arbetsplatsen. De menade att endast två förtroendemän skulle ha rätt till denna ledighet med lön enligt 6 och 7 §§. AD fann att denna kurs var av vikt för deras uppdrag, men att man måste göra en bedömning av antalet förtroendemän på företaget och dess storlek och andra sådana förhållanden. I detta fall hade ingen av de fem genomgått denna utbildning tidigare, tre av dem var dessutom nyvalda, vilket sammantaget gjorde att AD bedömde alla fem haft rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

I ett annat fall blev utgången något annorlunda, där endast en av två fackligt förtroendevalda medgavs rätt till ledighet för deltagande i en konferens. Det var i AD 1979 nr 65 där två studieorganisatörer på ett företag (en plastfabrik) med två driftsenheter på orten med sammanlagt 83 anställda, begärt ledigt för en tredagarskonferens. Arbetsgivaren hade givit båda rätt till ledigheten, men ej gjort upp om rätten till betalning (så var också fallet i det ovan nämnda AD 1979 nr 44). Första frågan blev då om arbetsgivaren hade rätt att i efterhand återropa skälighetsregeln i 6 § 2 st. FML, när det gällde rätten till bibehållna anställningsförmåner i 7 § 1 st. AD menade att man inte med automatik förlorar rätten att återropa skälighetsregeln bara för att man medger rätt till ledighet. Det avgörande är att arbetsgivaren vid tillfället när ledighet medges, klargör att han vill återropa sig av skälighetsregeln vid en kommande diskussion om betalningsskyldigheten. Företaget hade enligt domstolen inte förlorat denna rätt, när de medgav ledighet till de båda förtroendevalda.

Andra frågan handlade om huruvida konferensens innehåll föll in under rätten till bibehållna anställningsförmåner enligt 7 §. AD menade att även om det på programmet till konferensen förekommit diskussioner om studieverksamheten på andra företag, så kan studieorganisatören ha nytta av denna erfarenhet på sitt eget företag. Den tredje frågan handlade om ledighetens skälighet. AD började med att konstatera att fackliga studier och därigenom studieorganisatörernas roll hade en hög angelägenhetsgrad. AD går inte närmare in på kriterierna för ledighetens omfattning, men anser att vid en allmän bedömning, att facket inte hade rätt med hänsyn till 6 § 2 st. 1 men. att göra anspråk för fler deltagare i konferensen än för en förtroendemän med rätt till bibehållna anställningsförmåner.

3.2.2 Den egna arbetsplatsen

Till sist vill jag kort referera till AD 1979 nr 126, vilket gällde en femdagars utbildning om medbestämmande. I domen så berördes förutom skäligheten av ledigheten, även frågan om vad som skulle anses vara *den egna* arbetsplatsen för en förtroendevald inom en kommun. Kommunen hävdade att det var den förtroendevaldes arbetsplats i strikt mening, alltså vid den förvaltning där hon var anställd som skulle anses vara hennes egen arbetsplats. AD menade att parterna dock tycktes vara ense kring att man

inom kommunen inte tillämpade denna strikta tolkning av FML 7 §. Det förekom att förtroendevalda på den ena förvaltningen även förhandlade på en annan. Vid löneförhandlingar kunde en förhandlingsdelegation från facket förhandla löner för samtliga anställda i kommunen. Genom att kommunen accepterat detta förfarande, så skulle inte den egna arbetsplatsen begränsas i enlighet med den strikta skrivningen i FML. AD hänvisade också till ett ej längre gällande avtal, som i princip fastställde det förfarande som tillämpades i praktiken.

3.2.3 Kommentarer

Enligt Erland Olauson⁴⁸ så är det just kring de fackliga studierna som FML är som mest svårtillämpad. Han anger som grund vid bedömningen om rätt till ledighet föreligger att följande tre frågor skall besvaras med ja:

- Är kursen att anse som facklig verksamhet i FMLs mening ?
- Behövs den tid som begärts för att förtroendemannen ska kunna delta i kursen ?
- Är ledigheten skälig med hänsyn till förhållandena på förtroendemannens arbetsplats ?
- Dessutom får ledighetens förläggning inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång (3 § 2 st.)⁴⁹

⁴⁸ Erland Olauson, arbetar med arbetsrättsliga frågor på LO.

⁴⁹ Olauson a.a: s. 87.

4 Kollektivavtal

I inledningen nämndes den så kallade Decemberkompromissen, vilket får anses vara ett tidigt steg mot det medbestämmande som utvecklats i Sverige mellan arbetsmarknadens parter. I MBL finns bestämmelser om bland annat kollektivavtal. Det är främst i 23 § som dessa bestämmelser finns. Ett kollektivavtal kan skrivas på olika nivåer, allt ifrån paraplyorganisationerna (LO, Svenskt Näringsliv m.fl.), till det lokala företaget och den lokala fackklubben. Enligt MBL 23 § så skall det innehålla anställningsvillkor för arbetstagare eller andra förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. I denna definition får ett avtal om förtroendemannatid anses ingå. Enligt FML 2 § 2 st. så är bestämmelserna i 1 §, 6 och 7 §§ semidispositiva och de kan frångås genom kollektivavtal som godkänts av en central arbetstagarorganisation. De avtal som är relevanta för denna uppsats är både avtal mellan paraplyorganisationerna, samt de på bolagsnivå med berörda fackförbund, vilket här kallas den övergripande nivån. Dessutom kan även avtal på nivåerna därunder komma att aktualiseras.

Jag har för avsikt att först beskriva utvecklingsavtalet som är skrivet mellan paraplyorganisationerna. Detta avtal gäller för Posten AB, förutsatt av parterna på den övergripandenivån inom Posten AB accepterat avtalet. Jag återkommer i kapitel 6 till de kollektivavtal som finns inom Posten AB.

4.1 Utvecklingsavtalet

1982 skrev SAF, LO och PTK ett avtal om gemensamma värderingar gällande medbestämmandet i företagen, det så kallade utvecklingsavtalet. I förhandlingsprotokollets § 2 skrivs att avtalsparterna skall verka för att respektive medlemsförbund skall anta detta avtal och att förbunden kan göra anpassningar av detta. Grunden för avtalet är att företagen behöver utvecklas och effektiviseras för att trygga sysselsättningen. Avtalet betonar vikten av att utveckla medbestämmandet i företagen, där ett förtroendefullt samarbete mellan de fackliga företrädarna och arbetsgivarna är avgörande. En decentralisering och en delegering av ansvar och beslutsfattande ökar möjligheterna att uppnå målen i avtalet. Avtalet handlar således om hur samverkansformerna skall se ut på lokal nivå⁵⁰. Vad som kan vara relevant att beröra här är § 11 om *Koncerner och företag med flera driftsenheter*, med tanke på det som beskrivits ovan, om FML och dess (brist på) tillämplighet på facklig ledighet inom en koncern.

I § 11 mom. 1 skrivs att avtalet skall tillämpas i varje företag för sig inom en koncern, men när det gäller övergripande information om koncernen, så skall denna lämnas till de företag som finns inom koncernen. I § 11 mom. 2 sägs att frågor enligt MBL 11 § kan behandlas i särskild ordning och att

⁵⁰ Med lokal nivå menas på den övergripande nivån och nivåerna därunder.

koncernledningen och berörda lokala arbetstagarorganisationer⁵¹ bör träffa överenskommelser om hur medbestämmandet skall ske. De lokala arbetstagarorganisationerna⁵² bör utse en grupp företrädare som skall ha befogenhet att överlägga och förhandla med koncernledningen. MBL 12 § kan också enligt avtalet behandlas enligt formerna för MBL 11 §. Avtalets § 11 mom. 3 beskriver att fackliga representanter som är anställda i koncerner skall ha rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete⁵³.

Om de lokala fackliga organisationerna som ingår i koncernen begär det, så skall förhandlingar äga rum om former och kostnader för nämnda kontaktarbete. I avtalets § 11 mom. 3 förutsätts att en lokal överenskommelse om det fackliga kontaktarbetet träffas mellan koncernledningen och företrädare för lokala arbetstagarorganisationer. Med denna § 11 i Utvecklingsavtalet, så har parterna utvidgat bestämmelserna i FML 7 § gällande rätten till betald ledighet, att även omfatta viss ledighet för koncernfackligt arbete⁵⁴. Omfattningen av denna förutsätts dock ha avtalats mellan berörda parter.

⁵¹ Dvs. på den övergripande nivån.

⁵² Med den lokala arbetstagarorganisationen menas enligt MBL 6 § 2 st. en sammanslutning som är part i en lokal förhandling. Dvs. enligt begreppen i denna uppsats, de delar av respektive fackförbund som förhandlar/samverkar på den övergripande nivån och nivåerna därunder.

⁵³ Fackligt kontaktarbete är enligt min mening de kontakter den förtroendevalda har med medlemmar, arbetsgivare och andra förtroendevalda gällande frågor inom koncernen.

⁵⁴ Koncernfackligt arbete innebär att en förtroendevald inom ett bolag i koncernen medges rätt till facklig verksamhet även på andra bolag inom koncernen.

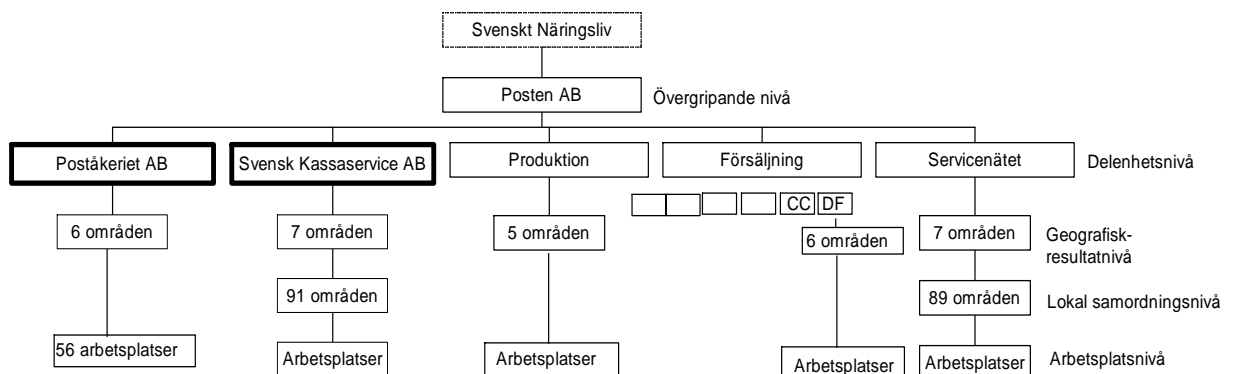
5 Posten AB och de fackliga organisationerna

Innan jag går in på hur de olika kollektivavtalen ser ut som finns i Posten AB, så är det av vikt att först översiktligt redogöra för bolagets och de fackliga organisationernas struktur. För att underlätta möjligheten till en reell jämförelse inom Posten AB, kommer jag i denna beskrivning att använda mig av fem nivåer: övergripande nivå, delenhetsnivå, geografisk resultatnivå, samt lokal samordningsnivå och arbetsplatsnivå. Det kan givetvis finnas andra mellannivåer också, som då kommer att kallas just för mellannivå. Utgångspunkten för dessa nivåer finns i Posten AB:s struktur, men begreppen för dessa nivåer kommer jag även att tillämpa när jag presenterar de fackliga organisationerna.

5.1 Den övergripande nivån

Posten AB är en koncern som ingår i Svenskt Näringslivs förhandlingsorganisation, Almega bransch Kommunikation. Posten AB är den övergripande nivån och består av 5 underliggande delenheter: Servicenätet, Produktion, Försäljning, samt Poståkeriet AB och Svensk Kassaservice AB. Den övergripande nivån, samt de olika delenhetererna med underliggande organisationer, kommer jag att presentera var för sig.

Organisationsskiss 1 Posten AB



På den övergripande nivån finns olika staber som är indelade i exempelvis HR (Human Resources), vilken har hand om personalen och även avtal om den fackliga ledigheten. På denna nivå finns helhetsansvaret inom Posten AB. Totalt på den övergripande nivån finns idag cirka 1100 anställda⁵⁵.

⁵⁵ Med termen *anställd*, menas om inget annat framkommer, de som är tillsvidareanställda eller har månadslön genom ett vikariat eller annan tidsbegränsad anställning. Timanställda ingår således inte.

5.2 Delenheterna och underliggande nivåer

På denna nivå, vilken ligger under den övergripande nivån, finns de olika delenheterna vilka består av de olika yrkesområdena. Det är dels de som är egna bolag och dels de delenheter som ligger direkt under den övergripande nivån i Posten AB

5.2.1 Servicenätet

Servicenätet är den största delenheten i Posten AB. I Servicenätet ingår brevbärarpersonal och den personal som betjänar företagskunder, samt partners. Partners är de butiker som har avtal om utlämning och inlämning av paket och brev. Partners har alltså ingen postpersonal, utan det är de butiksanställda som sköter göromålen. Totalt finns det omkring 19000 postanställda inom Servicenätet. I snitt så minskar antalet brevbärare med 300-500 per år. Under Servicenätets delnivå finns det ytterligare tre nivåer, geografisk resultatnivå, lokal samordningsnivå, samt arbetsplatsnivå. Den geografiska resultatnivån består av sju olika geografiska områden, fördelade över hela landet. Under denna nivå finns den lokala samordningsnivån, vilken också är geografiskt fördelad i landet på totalt 89 ställen. Inom varje lokalt samordningsområde, finns de olika arbetsplatserna. Dessa består dels av brevbärarkontor där de allra flesta är anställda och dels av de arbetsplatser som kallas postcenter, där personalen betjänar bland andra företagskunder. Ibland är dessa båda typer av arbetsplatser samlokaliserade.

5.2.2 Svensk Kassaservice AB

Denna delenhet är idag ett eget bolag och handhar i huvudsak in- och utbetalningar som förmedling till de banker som Posten AB har avtal med. Idag finns det cirka 2400 anställda i hela landet. För bara ett och ett halvt år sedan fanns det på detta område 5000 anställda. Det har alltså skett stora förändringar här i samband med omstruktureringar. Under delenhetsnivån har Svensk Kassaservice AB en geografisk resultatnivå uppdelad på sju områden i landet, vilka är samma som för Servicenätet. Under denna finns den lokala samordningsnivån, som består av 89 områden fördelade geografiskt i landet. Även dessa områden har stora likheter med de på Servicenätet. Därunder finns sedan de olika arbetsplatserna. I vissa fall kan Servicenätets- och Svensk Kassaservice AB:s arbetsplatser vara samlokaliserade.

5.2.3 Poståkeriet AB

Totalt finns det omkring 3100 anställda. Denna delenhet har till skillnad från flera av de andra delenheterna inom Posten AB stadigt ökat antalet anställda sedan Poståkeriet blev ett eget bolag i juli 1993. På delenhetsnivån finns det totalt åtta personer anställda. På nivån under delenhetsnivån, finns

en geografisk resultatnivå fördelad på 6 så kallade åkeriområden, där det finns en åkeriområdeschef och två andra anställda. Nästa nivå är arbetsplatsnivån, vilka det finns totalt 56 av i hela landet.

5.2.4 Produktion

Denna delenhet består av de terminaler som hanterar och vidarebefordrar både brev och paket. Här finns totalt omkring 7900 anställda fördelade på ett 30-tal terminaler/arbetsplatser i landet. En minskning av antalet anställda har skett de senaste två åren med cirka 400 personer. Beaktas skall att det från den 1 maj i år (2003) finns en ny organisation, vilken till största del är på plats, även om en del arbete kvarstår. I denna nya organisation finns det på nivån under delenhetsnivå 5 geografiska resultatnivåer. Härunder finns sedan de olika arbetsplatserna i huvudsak i form av brev- och paketterminaler, samt de gruppreklamcentraler som samlar ihop och vidarebefordrar den gruppreklam som sedan skall distribueras ut till brevbärarkontoren.

5.2.5 Försäljning

Att denna delenhet sysslar med försäljning framgår ganska klart av benämningen. Försäljning har knappt 1000 anställda fördelade på 6 olika mellanenheter. Även inom denna delenhet har en minskning av antalet anställda skett, med omkring 400 personer de senaste tre åren. De 6 mellanenheter inom Försäljning, är till skillnad från de övriga delenheterna inom Posten AB inte geografiska, utan uppdelade efter yrken. De flesta mellanenheter finns placerade i Stockholmsområdet, såsom exempelvis Direktförsäljning (DF), Key Account Managers, Posten.se och Contact Center (CC). Direktförsäljning finns placerade på 6 olika försäljningsområden från norr till söder inklusive i Stockholm. Detta kan ses som en geografisk resultatnivå, inom vilka Direktförsäljnings arbetsplatser finns fördelade.

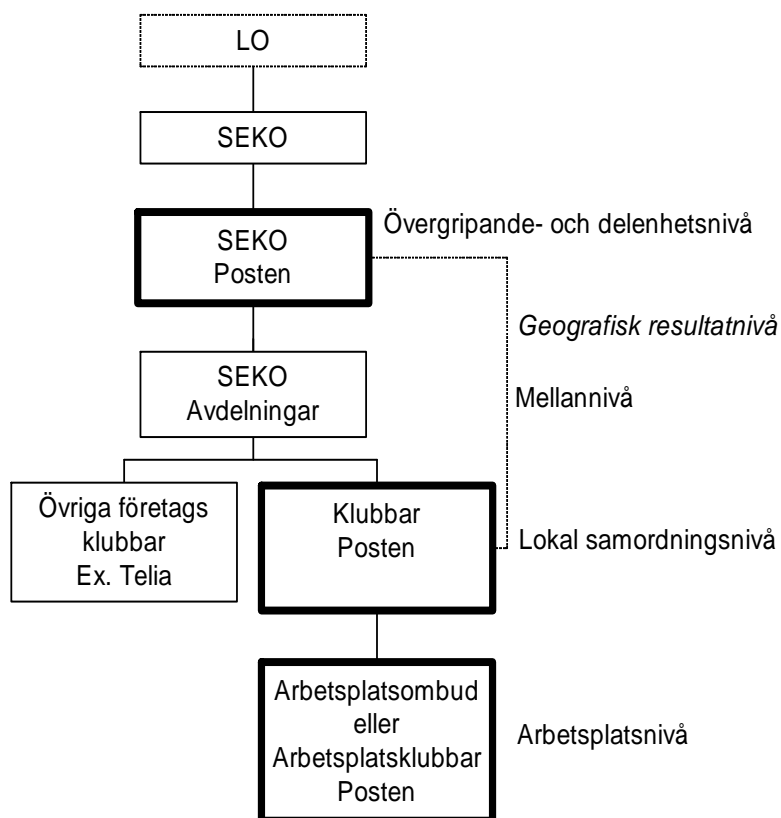
5.3 De fackliga organisationerna

Inom Posten AB finns tre fackliga organisationer, med vilka Posten AB har tecknat kollektivavtal: SEKO, ST och SACO. Det kan utöver dessa finnas någon eller några andra organisationer som ej har kollektivavtal. Jag har dock valt att koncentrera mig på de organisationer som Posten AB har kollektivavtal med, eftersom FML enligt 1 § endast kan tillämpas på dessa fackliga organisationer. Deras organisationer kommer jag att försöka sätta i relation till de nivåer som jag beskrivit Posten AB med. Det blir alltså: övergripande nivå, delenhetsnivå, geografisk resultatnivå, samt lokal samordningsnivå och arbetsplatsnivå, samt i förekommande fall annan mellannivå.

5.3.1 SEKO

SEKO betyder *Facket för service och kommunikation* och ombildades 1995 från dåvarande Statsanställdas Förbund. Förbundet ingår i LO och har inom Posten AB omkring 29000 medlemmar⁵⁶. Antalet medlemmar har sjunkit med cirka 1000 de senaste 2-3 åren. SEKO har förutom Posten AB som motpart, även andra bolag och myndigheter såsom Telia AB och Banverket. SEKO är uppdelat mellan dessa bolag och statliga verk. SEKO:s ”postdel” är SEKO:s övergripande nivå vid förhandlingar, dels gentemot Posten AB på den övergripande nivån och dels på delenhetsnivån. På nivån under, vilket är en mellannivå, finns det avdelningar vilka till största delen är geografiska och omfattar då både ”postdelen” och ”teliadelen”. Här finns bland andra anställda ombudsmän, vilka i förekommande fall kan stödja klubbarna i sin verksamhet, även om SEKO:s postdel i de flesta fall har förhandlingsansvariga på alla nivåer. Under mellannivån i form av avdelningarna, finns postklubbarna som oftast finns på den lokala samordningsnivån eller på arbetsplatsnivån.

Organisationsskiss 2 SEKO



Vissa klubbar har medlemmar inom bara en delenhet på en viss ort eller arbetsplats. Andra klubbar är geografiska och motsvarar den lokala samordningsenheten och har då medlemmar från flera eller alla delenheter

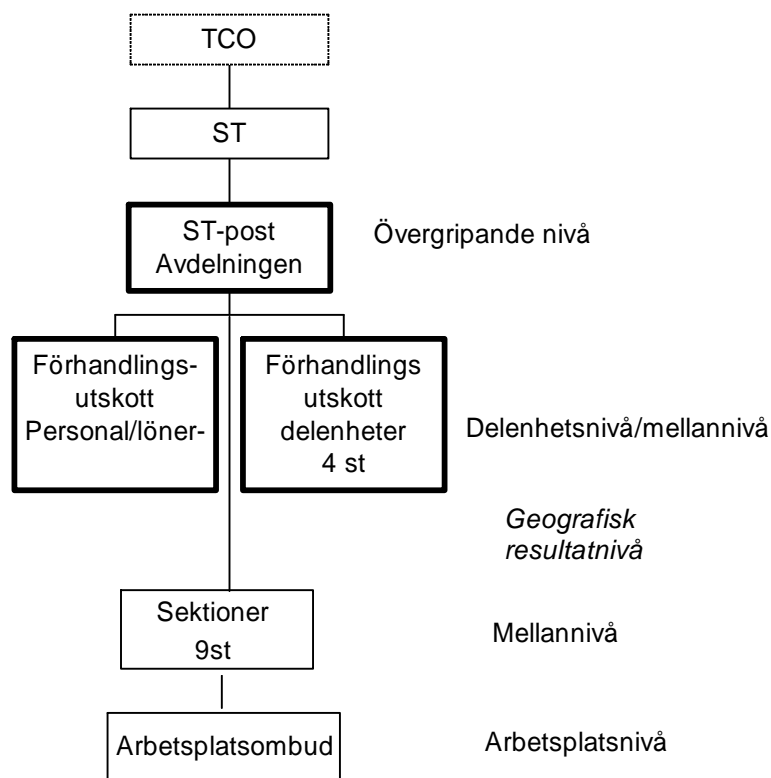
⁵⁶ I detta tal ingår även timanställda, dock inräknas ej arbetslösa eller pensionärer.

på detta område. Det är postklubbarna som väljer de förtroendevalda som skall förhandla gentemot Posten AB på den övergripande nivån och på enhetsnivå, samt i förekommande fall på den geografiska resultatnivån. Inom de olika klubbarna finns arbetsplatsombuden.

5.3.2 ST

ST står för Statstjänstemannaförbundet och ingår i TCO. ST har inom Posten AB cirka 5000 medlemmar. ST har i likhet med SEKO, medlemmar även inom andra företag och myndigheter. ST:s ”postdel” kallas därför ST-post och det är denna jag syftar på när jag enbart skriver ST.

Organisationskiss 3 ST



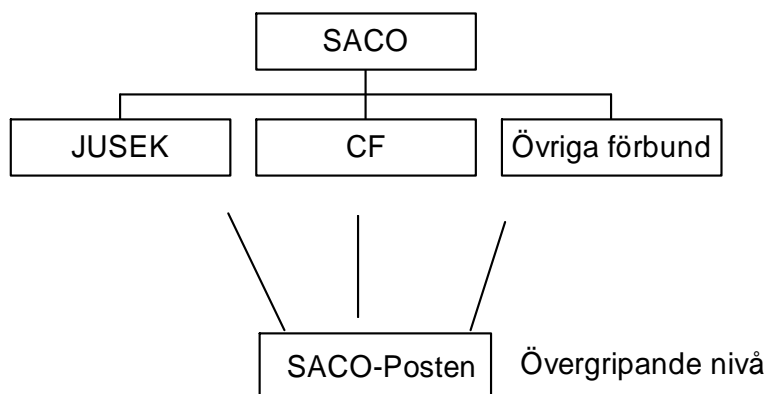
På den övergripande nivån finns en avdelning som sträcker sig över hela landet. Under denna på delenhetsnivån, finns 5 förhandlingsutskott. Fyra utskott svarar mot Postens AB:s delenheter på delenhetsnivå och ett utskott hanterar löner och personalpolitik. Det är därför ingen renodlad delenhetsnivå. På nivån under finns en mellannivå, som består av 9 geografiska sektioner som ungefär motsvarar den gamla regionala organisationen. Därunder finns slutligen arbetsplatsombuden. Det är mellan chefen på arbetsplatsen och arbetsplatsombudet som den normala kontakten sker. Vid lite större frågor kopplas sektionerna in. Inom ST har en ny organisation föreslagits. Den övergripande nivån med den landsomfattande avdelningen skall finnas kvar, men därunder skall de fyra utskotten förändras på så sätt att vart och ett motsvarar en delenhet (stuprör) rakt

igenom hela organisationen. Det femte utskottet, skall precis som idag ha hand om personalfrågor och löner. De geografiska sektionerna skall finnas kvar på mellannivån, men dessa kommer endast att ha en samordnande funktion exempelvis gällande utbildning. Platsombuden finns kvar, men skall då placeras in i ”stuprören”, vilket motsvarar de olika delenheter och förhandla på den delenhet inom vilken platsombudet är anställt.

5.3.3 SACO

SACO betyder Sveriges Akademikers Centralorganisation. Inom SACO finns det totalt 26 förbund, där JUSEK och CF är två exempel. De medlemmar som inom de olika förbunden i SACO arbetar inom Posten AB, bildar en form av organisation kallad SACO-posten. Det är denna del jag hänvisar till när jag enbart skriver SACO. Detta är inget eget förbund utan medlemmarna är kvar i sina ”gamla” förbund i enlighet med vilket yrke de har inom Posten AB. Exempelvis en jurist anställd inom Posten AB och som är medlem i JUSEK, ingår då i samverkansformen SACO-posten tillsammans med medlemmar från övriga förbund. SACO har idag knappt 2200 medlemmar inom Posten. Under de senaste 2-3 åren har det skett en hel del förändringar i medlemsantal. 2001 förlorade SACO omkring 300 medlemmar framförallt på Postgirot. Denna förlust av medlemmar har man dock tagit igen och man har till och med en marginell ökning jämfört med tidigare. SACO är till skillnad från de övriga förbunden inte en vertikal organisation, utan vänder sig i huvudsak till de som arbetar administrativt.

Organisationsskiss 4 SACO



SACO har alltså enbart en övergripande nivå, som sköter förekommande förhandlingar och samverkan på samtliga nivåer inom Posten AB. En del av de förtroendevalda inom SACO är genom sina anställningar placerade ute i landet på olika nivåer och delenheter och kan då medverka i de där förekommande förhandlingar och samverkan.

6 Kollektivavtal i Posten AB

Mellan LO, TCO och SACO och på andra sidan Svenskt Näringsliv, eller mellan deras respektive underorganisationer, finns de så kallade centrala avtalen. Dessa ligger en, respektive två nivåer över den övergripande nivån. Inom Svenskt Näringsliv finns olika förhandlingsorganisationer, där Posten AB ingår i Almega bransch Kommunikation. De avtal som tecknas här omfattar samtliga bolag inom denna bransch. I detta fall utgör Posten AB den allra största inom branschen. På andra sidan förhandlingsbordet finns de olika fackförbunden, SEKO, ST och SACO. På denna nivå som ligger ovanför den övergripande nivån, finns inget avtal om facklig förtroendemannatid. På den övergripande nivån, finns mellan Posten AB och de respektive ”postdelarna” inom berörda fackförbund, dels samverkansavtalet och dels förtroendemannaavtalet. Utifrån dessa båda avtal finns det i varierande omfattning kollektivavtal på de olika delenheter på olika nivåer under den övergripande nivån.

6.1 Samverkansavtalet

Detta avtal är tecknat mellan parterna på den övergripande nivån och innefattar till största del bestämmelser om medinflytande för de fackliga organisationerna och även direkt för de anställda genom arbetsplatsträffar. Samverkansavtalet och det nedan redovisade förtroendemannaavtalet FmA samspelar, då samverkan är beroende av möjlighet till ledighet för de förtroendevalda som skall ingå i samverkansgrupperna. Det är därför viktigt att beakta dessa avtal vid sidan av varandra.

I samverkansavtalet hänvisas inledningsvis till AML 6 kap., MBL 4 §, samt 12 § AMF och till utvecklingsavtalet⁵⁷. MBL 4 § ger parterna möjlighet att genom kollektivavtal avvika från de paragrafer i MBL som bland annat berör arbetsgivarens förhandlingskyldighet. I avtalets § 2 skall samverkansgrupper inrättas på varje resultatområde och formerna för detta skall avtalas postlokalt, det vill säga på nivåerna under den övergripande nivån. I respektive samverkansgrupp skall ingå en lokal företrädare för arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna som har medlemmar inom resultatområdesnivån, samt berört skyddsombud⁵⁸. I dessa samverkansgrupper skall det mesta mellan parterna avhandlas, undantaget lönefrågor och andra förmåner, samt disciplinärenden. I § 5 framgår tydligt att det är förhandlings- och informationsskyldighet enligt 11, 12, 19 och 38 §§ MBL, samt skyddskommittéverksamhet enligt 6 kap. AML och underrättelse enligt 12 § AMF som genom samverkansgruppsmötena skall anses fullgjorda.

⁵⁷ Se ovan under rubrik Utvecklingsavtalet.

⁵⁸ Skyddsombud är detsamma som arbetsmiljöombud.

Genom detta avtal som trädde i kraft 1 januari 1997 har parterna hittat en form för samverkan och lagt stora delar av de tidigare formella så kallade MBL- förhandlingarna åt sidan. De förtroendevaldas ges en möjlighet att på ett tidigt stadium få insyn i och påverka arbetsgivarens beslut. Detta avtal styr också på vilka nivåer samverkan skall ske och indirekt också ledigheten för den förtroendevalde. Samverkan och annan förhandling påverkar givetvis den fackliga ledigheten. Här blir även kollektivavtalen på nivåerna under den övergripande nivån av vikt, för tolkningen av rätten till ledighet för facklig verksamhet. Inom de olika delenhetererna kan det variera något hur man har avtalat om samverkan, även om de flesta tycks följa intentionerna i samverkansavtalet. Som nämndes ovan, så påverkar samverkansavtalet rätten till facklig ledighet. Det skall därför beaktas, att för varje samverkansnivå, så påverkas naturligtvis uttaget av facklig ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Hur samverkan ser ut i praktiken kan givetvis skilja sig åt en del jämfört med vad avtalet stadgar, jag kommer därför längre fram i uppsatsen att kort beskriva hur samverkan faktiskt fungerar.

6.2 Förtroendemannaavtalet

I Posten AB:s kollektivavtal som gäller för hela koncernen, finns i bilaga 2 Avtal om facklig förtroendemann. Parterna i detta avtal är å ena sidan Posten AB på den övergripande nivån och å den andra SEKO, ST och SACO på motsvarande nivå. Avtalet gäller från 1 oktober 2001 och tillsvidare med en uppsägningstid på tre månader. Som nämndes tidigare, så skall en central arbetstagarorganisation ha godkänt att man frångår bestämmelserna i FML 6 och 7 §§. Detta gäller givetvis bara i den mån man skulle kunna anse det som en inskränkning av rättigheterna i FML. Jag antar att de olika fackförbunden på nivån över den övergripande nivån, vilken är den som i lagen (MBL 6 § 2 st.) ses som den centrala arbetstagarorganisation har godkänt, eller genom delegation godkänt detta avtal. Tillämpningsområdet enligt § 1 är alla bolag i postkoncernen som är anslutna till arbetsgivarorganisationen Almega bransch Kommunikation. Bestämmelserna i detta avtal skall gälla utöver de bestämmelser som finns i FML och i ovan nämnda utvecklingsavtal. Således har berörda parter antagit utvecklingsavtalet. § 2 i FmA handlar om samverkansformerna och att samverkan mellan parterna bör ske i enlighet med det ovan nämnda samverkansavtalet. I § 2 i FmA framgår att den fackliga verksamheten skall ske så nära verksamhet, kund och medarbetare som möjligt. Förhandlingar och avtal om resurser för de fackliga organisationerna skall föras på tre nivåer inom koncernen: 1/ koncernen (den övergripande nivån) 2/ företagets centrala nivå inom respektive verksamhetsområde (delenhetsnivå), 3/ lokal nivå, vilket jag tolkat kan vara både på arbetsplatsnivå och på lokal samordningsnivå. Bestämmelser om facklig förtroendemannatid finns i § 3, där det sägs att omfattningen av den tid som den facklige förtroendevalde har med bibehållna anställningsförmåner enligt FML (7 §), får bestämmas i avtal på respektive samverkansnivå.

Det finns i FmA § 4 en rätt för varje facklig förtroendeman att ha ledigt 11 dagar per kalenderår, med bibehållna anställningsförmåner för så kallat internt fackligt arbete. Detta är sådant fackligt arbete som enligt avtalet inte rör förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren på samverkansnivå. Med andra ord, angående omfattningen av det fackliga arbete som faller under FML 7 §, får parterna avtala på de olika samverkansnivåerna. Utöver detta har den förtroendevalde rätt till ytterligare 11 dagar med bibehållna anställningsförmåner. Detta sistnämnda kan ändras i en postlokal överenskommelse, det vill säga mellan parterna på nivåerna under den övergripande nivån. Jag har lite svårt för att tolka §§ 3 och 4. När man läser § 3 är det ganska uppenbart att avtalen skall falla in under 7 § FML. Om man sedan läser § 4 e contrario, skulle man kunna tolka det som om att facklig verksamhet på samverkansnivå skulle falla in under § 3. Detta skulle då genom ett avtal på samverkansnivå kunna medföra en utvidgning av FML 7 § i den mån exempelvis samverkan på berörd nivå inte kunde ses som den egna arbetsplatsen.

Detta medför att § 4 borde tolkas så, att parterna menat att den fackliga verksamhet som inte förekommer på de olika samverkansnivåerna, inte medger rätt till bibehållna anställningsförmåner. Dock har man avtalat om att varje förtroendevald har rätt till 11 dagars betald facklig ledighet för intern facklig verksamhet. Begreppet intern facklig verksamhet, är också något svårtolkad. Att det avser sådan facklig verksamhet som ej finns på samverkansnivå får anses glasklart, men utöver detta finns det mycket facklig verksamhet. Enligt min uppfattning så torde det vara sådan ledighet som faller under 6 § FML och som egentligen inte skulle medföra någon rätt till bibehållna anställningsförmåner. Begreppet ligger sannolikt innanför vad som i 1 § FML anses vara facklig verksamhet. Det är möjligt att parterna haft ett gammalt SAV-avtal⁵⁹ i tankarna gällande benämningen intern facklig verksamhet. Den förtroendevalde fick enligt nämnda avtal B-avdrag (vilket motsvarade 2/3 av lönen), när han fullföljde sitt uppdrag som exempelvis ordförande eller ledamot vid styrelsemöten i sin organisation. Det kunde också vara när fackordföranden förhandlade gentemot en annan myndighet än i den där han var anställd.

I enlighet med vad som nämndes tidigare angående utvecklingsavtalets § 11 gällande koncerner och företag med flera driftsenheter, så har parterna här i FmA enats i § 5 kring möjligheten för de fackliga organisationerna att utse företrädare som ges rätt till fackligt arbete med bibehållna anställningsförmåner för koncernövergripande arbete. Omfattningen av tiden för detta arbete, skall behandlas och överenskommas i årliga postcentrala förhandlingar med respektive facklig organisation, alltså på den övergripande nivån. Det sägs vidare i § 5 att uttaget av denna tid bör stå i rimlig proportion till bland annat organisationens storlek. I övrigt innehåller FmA bestämmelser om rätten för de fackliga organisationerna att få tillgång till lokaler och utrustning i viss omfattning, samt om vikten av att de

⁵⁹ Innan Posten AB blev bolagiserat, tillhörde Posten Statens Avtalsverk, Statens Arbetsgivarverk.

fackliga företrädarna ges kompetensutveckling inom företaget, i den mån detta är möjligt.

6.3 Övriga kollektivavtal om facklig ledighet

6.3.1 Övergripande- och delenhetsnivå.

Med utgångspunkt i FmA finns flertalet kollektivavtal. Ett av dessa avtal härrör direkt från FmA § 5 och gäller omfattningen av den tid som de fackliga organisationerna skall få för facklig verksamhet gällande det koncernfackliga arbetet, alltså på den övergripande nivån. Det innebär i praktiken att det inom postkoncernen i de olika fackförbunden finns förtroendevalda som av sin organisation blivit utvalda att representera sitt förbund på den övergripande nivån. I detta avtal ges SEKO rätt till att ha 6 årsarbetskrafter⁶⁰ med bibehållna anställningsförmåner för att genomföra förhandlingar och dylik verksamhet på den övergripande nivån. ST har rätt till 4 årsarbetskrafter och SACO har rätt till 3. Utöver detta finns även resurstilldelning i form av bland annat resor.

På delenhetsnivå har Produktion avtal om antalet förtroendevalda med rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för facklig verksamhet på delenhetsnivån. Dessa avtal med de olika förbunden innefattar också rätten till vissa resurser, såsom resor, mobiltelefon och liknande. SEKO medges totalt att ha 6 årsarbetskrafter. ST medges ha 2,25 årsarbetskrafter och SACO 1,25. På Servicenätets delenhetsnivå, där jag tror parterna i dagsläget har ett muntligt avtal, har SEKO 7 årsarbetskrafter, ST 1 årsarbetskraft och SACO 1. På delenhetsnivå inom Svensk Kassaservice AB, finns ej heller något skrivet avtal, men här medges SEKO ha 2 årsarbetskrafter och ST 1 årsarbetskraft, emedan SACO inte har någon årsarbetskraft på denna nivå. Poståkeriet AB har inte några fackligt förtroendevalda som betalas på delenhetsnivå, utan de som förhandlar och samverkar på denna nivå får sina löner från sina respektive arbetsplatser. Till sist så betalar Försäljning på delenhetsnivå, för 0,75 årsarbetskrafter för SEKO, 1 årsarbetskraft på ST, samt 1 årsarbetskraft på SACO. Jag är osäker på i fall detta är fastställt i något skriftligt avtal.

6.3.2 Lokal samordningsnivå

I övrigt finns det flertalet avtal mellan arbetsgivarna och de fackliga organisationerna på lokal samordningsnivå eller arbetsplatsnivå, där antalet timmar för ledighet med bibehållna anställningsförmåner fastställs. Det är dock inte på alla samordningsenheter eller arbetsplatser som ett skriftligt avtal finns, utan det är även genom sedvänja och muntliga avtal som den

⁶⁰ Med en årsarbetskraft menas att det totalt får utgå ledighet motsvarande 1 heltidsanställd, men denna ledighet kan vara fördelade på flera personer. I avtalen kan det också vara så att dessa personer är namngivna.

fackliga ledigheten fortgår. Det kan därför vara intressant att titta närmare på några olika exempel hur parterna löst frågan om facklig ledighet på arbetsplatsnivå och lokal samordningsnivå. Att undersöka samtliga nivåer och/eller flertalet arbetsplatser för att kunna göra en reell jämförelse hade givetvis varit mycket intressant, men det är tyvärr en alltför omfattande undersökning i relation till detta arbete. Det varierar således en del inom de olika delenheter, på de olika nivåerna huruvida avtal finns om facklig ledighet. Enligt min mening torde emellertid det faktiska uttaget av facklig ledighet vara det mest intressanta att titta på. Av denna anledning finner jag det lämpligt att presentera de av mig valda exemplen under kapitlet, *Den praktiska tillämpningen i Posten AB*

6.3.3 Övriga kommentarer från intervjuerna i Posten AB

För att få fram allt material som varit behövligt till denna uppsats, har det varit nödvändigt att ställa frågor till berörda arbetsgivare, respektive de fackliga organisationerna. Förutom de svar jag fått bland annat kring de olika organisationerna, så har det varit vissa kommentarer som återkommit, vilka anser jag vara av vikt att presentera.⁶¹ En del av de intervjuade arbetsgivarna vill ha klarare riktlinjer från centralt håll, då främst vad som skall anses vara betald ledighet respektive ej betald. Dock vill man lokalt ha en viss rörelsefrihet också. De flesta arbetsgivarna anser dock att man har en bra dialog med de fackliga organisationerna. Gällande planeringen av facklig ledighet, så anser en del arbetsgivare att det fungerar bra, men mer genomgående kommer det synpunkter på att framförhållningen från de fackliga organisationerna borde vara bättre. Samverkan tar tid, en del har påpekat att det förekommer ”onödig” samverkan, dels att det är för mycket samverkan, samt dels att det förekommer samverkan på fler nivåer än vad som är tänkt. Att ha fackliga ombud på varje arbetsplats är något som både de fackliga organisationerna och arbetsgivarna anser vara viktigt. Angående samverkansmötena så menar en del av de fackliga representanterna att denna inte skall belasta den fackliga tiden. Det har också förekommit kommentarer om att det på vissa delenheter och nivåer är svårt att alltid se när någon utför facklig verksamhet, då de vanliga arbetsuppgifterna är snarlika och att detta kanske inte rapporteras då. Det är denna tid jag valt att kalla ”dold” facklig tid.

⁶¹ Jfr. under rubriken Senare utredningar, den refererade intervjun med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter

7 Övriga avtalsområden

Som nämndes tidigare i redogörelsen för de relevanta AD-domarna på området, så vilar deras skälighetsbedömningar på en osäker grund och det är svårt att använda sig av dessa som prejudikat. Jag har dock tolkat AD- domen 1978 nr 11 så, att i den mån en tillförlitlig utredning om ledighet för facklig verksamhet hos företag med jämförbar storlek och struktur inom branschen presenteras, så skulle detta kunnat påverka utgången i det målet. En dylik jämförelse torde enligt min mening i vart fall kunna användas till grund i liknande tvister mellan arbetsmarknadens parter. I detta perspektiv kan det vara av intresse att få en något större överblick på området kring facklig ledighet. Jag har undersökt postbranschen och funnit att det förvisso finns en del andra företag förutom Posten AB inom branschen, men att dessa inte kan användas i en sådan jämförelse. Posten AB har större delen av branschen och har många anställda i en organisation som är utbredd över hela landet. Därför är en jämförelse inom branschen utesluten.

Det som återstår att söka ledning utifrån för bedömningen av den fackliga ledighetens skäligen omfattning, är enligt min mening inom de branscher eller i de företag som ligger nära Posten AB gällande de övriga i förarbeten och AD-domar presenterade kriterier. Tyvärr har jag i skrivande stund inte lyckats få fram all relevant fakta för att kunna färdigställa den av mig planerade undersökningen av ett sådant bolag. Samtidigt vill jag inte helt utesluta att ledning även kan sökas i andra avtal på arbetsmarknaden. Jag vill därför helt kort presentera några av de andra på arbetsmarknaden förekommande avtalen, samt presentera viss statistik på den fackliga ledigheten. Angående antal timmar för facklig ledighet, kan det av tidsskäl och utrymmesbrist tyvärr endast bli mycket översiktliga siffror. Beaktas skall också att jag i detta sammanhang inte har lyckats få kommentarer från de berörda fackförbunden, vilket i normalfallet hade varit önskvärt för att få en helhetsbild.

7.1 Den privata marknaden

Posten AB tillhör idag den privata marknaden och det kan därför vara intressant att se hur det ser ut på den övriga delen av denna marknad kring frågan om facklig ledighet. Det är enligt Svenskt Näringsliv ganska ovanligt att det inom den privata sfären finns avtal om betald facklig tid. Det som finns är ibland avtal på företagets övergripande nivå, som innefattar kommande års fackliga kurser. Dessa innehåller vilka kurser som parterna är överens om som varande berättigat till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Trots detta så uppstår det tvister ibland gällande de fackliga studierna. Tvisterna gäller då hur många fackliga representanter som det kan vara rimligt för arbetsgivaren att ge betald facklig ledighet till, för deltagandet i dessa kurser. Det får bli ett avvägande med hjälp av de

kriterier som framkommit i förarbetena och de principer som uttalats i AD-domar.

Enligt en av Svenskt Näringslivs återkommande rapporter angående facklig ledighet, så finns det för år 2002 siffror på hur mycket facklig tid, som i snitt utgick under detta år. Svenskt Näringsliv skickar årligen ut förfrågningar till de olika medlemsföretagen kring den fackliga ledigheten. Det skall beaktas att inte alla företag kommer in med svar. Posten AB ingår exempelvis inte i denna statistik. Omkring 50 % av de företag som svarar på Svenskt Näringslivs förfrågningar tillhör industrin. Statistiken är baserad på 200000 arbetstagare på 2500 arbetsplatser på 500 olika företag. I Snitt under 2002 var uttaget av redovisad betald facklig ledighet för både tjänstemän och arbetare ca. 1 timme per anställd. Ledighet utan ersättning uppgick till 0,4 timmar per anställd. För enbart arbetare uppgick den betalda fackliga ledigheten till 1, 5 timme per anställd och för ledighet utan betalning var siffran drygt 0,3 timmar per anställd. Det är viktigt att betona att den fackliga verksamheten bland annat på grund av företagets organisation, storlek och samverkansformer, enligt min mening kan se annorlunda än den fackliga verksamheten som bedrivs inom Posten AB. Detta kan givetvis påverka omfattningen av den fackliga ledigheten. Beaktas skall också att siffrorna utgör ett snitt på arbetsmarknaden och att det enligt Svenskt Näringsliv finns stora skillnader mellan branscherna.

7.2 Statliga avtal

På statens sida finns det ett avtal om fackliga förtroendemän från 1975, vilket är gällande än idag. I dess § 2 sägs att omfattningen av ledighet för fackligt uppdrag skall bestämmas genom en lokal överläggning mellan respektive myndighet och berörd facklig organisation. I tillhörande protokollsanteckning framgår att, gällande omfattningen av den fortlöpande ledigheten, så skall det *”normalt inte komma ifråga ett större tjänstledighetsuttag än som motsvarar en helt tjänstledig tjänsteman för varje helt 500-tal medlemmar i den lokala personalorganisationen.”*

I nästa stycke skrivs: *”Vid bestämmandet av omfattningen av den fortlöpande tjänstledigheten skall hänsyn inte tas till sådan facklig verksamhet som förekommer vid enstaka oregelbunda tillfällen, t ex deltagande i kurs, konferens o d.”*⁶² Efter samtal med Arbetsgivarverket, så menar de att det är betald ledighet man talar om i avtalet. Omräknat till timmar per anställd och med en årsarbetstid på 1900 timmar, så motsvarar avtalet 3,8 timmar per anställd och år. Eftersom avtalet kom till före MBL, så är det på det sättet att alla förhandlingar och liknande som arbetsgivaren kallar till går utöver denna kvot. Det går således åt mer tid än den kvot som anges i avtalet. Det är också på det viset att om det är en mindre arbetsplats med omkring 50-60 arbetstagare, så gör man inte en kvotberäkning utifrån en heltidsfacklig per 500 medlemmar, utan det behövs en grundplattform

⁶² SAV, Avtal 1975-03-20 om fackliga förtroendemän, § 2, s. 16.

även där. Det kan finnas avtal lokalt i landet, men oftast är det mycket informellt och parterna stämmer av inför varje år hur det kommande året skall se ut gällande betald facklig tid. På senare år har man funnit en praxis lokalt och avtalet är endast en sorts riktmärke.

7.3 Kommun och landsting

På kommunernas- och landstingens områden, finns ett avtal mellan de centrala parterna kallat *kollektivavtal om fackliga förtroendemän*.⁶³ Här skrivs att för en fackligt förtroendevald som behöver partiell eller hel ledighet, så bör detta sammanlagt normalt inte överstiga fyra timmar per medlem och år. Vid denna beräkning skall inte hänsyn tagas till centrala fackliga uppdrag eller enstaka oregelbundna uppdrag som exempelvis kurser och konferenser. Enligt Landstingsförbundet så omfattar avtalet all löpande facklig ledighet både betald och ickebetald. På Landstingsförbundet menar man att det inte finns några lokala avtal ute i landet i någon större omfattning. Det förekommer dock att parterna lokalt enas om vilka fackliga kurser som skall anses falla inom ramen för den fackliga verksamheten följande år. Det som faller utanför de 4 timmarna är i de fall arbetsgivaren kallar till exempelvis löneförhandling. Landstingsförbundet hävdar dessutom att för förhandlingar enligt MBL 11 § och information enligt 19 §, så skall detta falla innanför 4-timmars ramen, vilket inte de fackliga organisationerna anser. Lite oenighet rådet alltså kring denna delen av avtalet. Landstingsförbundet menar att fackförbunden försöker hålla sig till ramen i avtalet, men medger samtidigt att det är svårt att kontrollera det egentliga uttaget av ledighet.

⁶³ LAFF 76, kollektivavtal, om fackliga förtroendemän.

8 Den praktiska tillämpningen i Posten AB

Innan jag går in på de faktiska siffrorna om uttaget av facklig ledighet inom Posten AB, så kan det vara av vikt att först helt översiktligt titta på hur samverkan mellan parterna ser ut i praktiken. Som nämndes tidigare så styrs samverkan av det gällande samverkansavtalet. Här ligger de flesta förhandlingar inom de samverkansgrupper som är bildade. Det kan därför vara intressant att se hur detta avtal tillämpas i praktiken eftersom samverkan tillsammans med andra förhandlingar, påverkar uttaget av facklig ledighet.

8.1 Samverkan i praktiken

I det ovan beskrivna samverkansavtalet, så sägs det att samverkan skall ske på resultatområdesnivå. Vid avtalets skrivande valde man detta begrepp för att inte låsa sig fast vid en viss organisationstyp, utan begreppet skulle kunna användas genom olika organisationer. Tittar man på detta avtal i jämförelse med FmA, där det beskrivs tre olika förhandlingsnivåer, är det enligt min mening möjligt att dra en parallell mellan dessa båda avtal. Resultatområde behöver inte nödvändigtvis vara synonymt med samverkansnivåer. Det finns vissa skillnader mellan de olika delenheter, angående vilka nivåer man valt att ha samverkan på. Exempelvis på Poståkeriet AB så finns det tre samverkansnivåer: delenhetsnivå, geografisk resultatnivå, samt på de olika arbetsplatserna. Det kan dock finnas samverkan mellan arbetsplatserna på de större orterna med fler än en arbetsplats. På Servicenätet förekommer samverkan på fyra nivåer: delenhetsnivå, geografisk resultatnivå, lokalsamverkansnivå, samt på arbetsplatsnivå. På Försäljning med sin något annorlunda organisation, finns det följande samverkansnivåer: på delenhetsnivå för hela Försäljning, på mellannivån som ligger därunder för staberna på de olika områdena och dels en samverkansgrupp för dess säljkanalchefer. Det finns på denna nivå också en samverkan på respektive försäljningsområde. På den geografiska resultatnivån finns det samverkan på de 6 olika Direktförsäljningsområdena. På de därunder liggande arbetsplatser finns ingen samverkan. Påpekas kan dock att de geografiska resultatenheter i Stockholm och Göteborg, är synonymt med arbetsplatsen.

8.2 Beräkningsgrunder

Jag har valt att göra beräkningarna dels utifrån hela Postkoncernen i jämförelse mellan två olika perioder. Dels kommer jag att redovisa de olika delenheter var för sig och även här jämföra mellan de två olika perioderna. Jag har valt att plocka ut två 12 månaders perioder, där de

statistiska källorna begränsar mig till att börja beräkna tidigast från mars år 2000. Jag kommer dessutom att redovisa hur fördelningen av de anställda inom de olika fackliga organisationerna på ett ungefär ser ut inom de olika delenheter, i den mån jag fått fram dessa uppgifter. Någon fördelning av den betalda fackliga ledigheten mellan förbunden kommer jag dock inte att kunna presentera. Jag utgår i denna del ifrån muntliga uppgifter från de olika fackföreningarna och berörda arbetsgivare. Att det är muntliga uppgifter jag stödjer mig på och att det saknas en statistisk fördelning av uttaget av facklig tid mellan de olika fackförbunden hör troligen samman med förbudet i Personuppgiftslagen (1998:204) 13 § 1 st. d., att inte behandla personuppgifter som avslöjar medlemskap i fackförening.

Beräkningarna är gjorda med en årsarbetstid motsvarande 1900 timmar för en heltidsanställd och med en dagarbetstid på 7,6 timmar. Det kommer att finnas beräkning endast på den betalda fackliga verksamheten, då detta är lättast att plocka fram, samt att det är denna siffra som är mest intressant för berörda parter att ta del av. Det mått jag anser vara mest talande är hur mycket betald facklig ledighet som utgått beräknat på varje anställd. Detta är ett i uppsatsen genomgående mått, vilket underlättar jämförelser. Gällande statistiken på den fackliga betalda tiden, finns det ett osäkerhetsmoment och det är kring hur de heltidsfackliga har rapporterats. I den mån de rapporterats som fackligt lediga enligt rapportsystemets två olika koder för facklig ledighet, ja då finns de med i statistiken. Om de har ett eget schema och inte rapporteras under dessa koder, ja då ligger de utanför den här presenterade statistiken. På de förtroendevalda jag tittat på som exempel, så ser det ut att vara så att de flesta är rapporterade i de nämnda koderna, med undantag för de förtroendevalda som får lön ifrån den övergripande enheten. På den övergripande nivån finns det 13 årsarbetskrafter som har betald facklig ledighet. Det är med denna reservation jag presenterar statistiken.

8.3 Hela koncernen

Under period 1/ som sträcker sig från mars 2000 till och med februari 2001 fanns det inom hela koncernen ett snitt av 39408⁶⁴ anställda. Under denna period användes totalt 50171 dagars ledighet för betald facklig ledighet. Detta motsvarar 9,68 timmar per anställd. Under period 2/ från mars 2002 till och med februari 2003, fanns det i snitt 36151 anställda. Under period 2 användes totalt 47507 dagar för betald facklig ledighet. Detta motsvarar 10,0 timmar per anställd. Mellan perioderna har antalet anställda minskat med 8,3 % emedan den betalda fackliga ledigheten har ökat med 3,22 %.⁶⁵

SEKO har totalt 29000 medlemmar inom koncernen, ST 5000 medlemmar och SACO knappt 2200 medlemmar, vilket totalt ger 36200 fackligt

⁶⁴ Källa: *Phenix*, vilken jag använt mig av vid beräkningarna inom Posten AB om inget annat anges.

⁶⁵ Se Bilaga A, och diagrammet nedan för statistik för hela koncernen och för delenheter.

organiserade⁶⁶ i Posten AB. Procentuellt blir det att SEKO har ca. 80 % av medlemmarna, ST ca. 14% och SACO 6 %. Beaktas skall att detta är ungefärliga siffror och att det i siffrorna från de fackliga organisationerna också finns med timanställda, vilket inte är fallet med siffrorna på antalet anställda. Detta gäller också för siffrorna under de olika delenheter i den mån dessa är presenterade.

8.4 Delenheter

8.4.1 Servicenätet och Svensk Kassaservice AB

Svensk Kassaservice AB bildades med start 1 juni 2002. Personalen där tillhörde fram till dess samma delenhet som Servicenätet. Därför blir det svårt att få en rättvisande bild av dessa två delenheter var för sig när man gör en jämförelse mellan de båda perioderna. Jag kommer därför att titta sammantaget på dessa delenheter under båda perioderna. Beaktas skall att de stora förändringarna personalmässigt har skett inom den del som nu är Svensk Kassaservice AB. Det skall också beaktas att med hänvisning till dagsaktuella siffror på antalet anställda, så utgör Svensk Kassaservice AB enligt min uppskattning idag ca. 12 % av de anställda inom Servicenätet och Svensk Kassaservice AB sammantaget.

Under period 1/ från mars 2000 till och med februari 2001 fanns det i snitt 22825 anställda. Under period 1 användes 31016 dagar för betald facklig ledighet. Detta ger 10,3 timmar per anställd. Under period 2/ från mars 2002 till och med februari 2003 fanns det i snitt 20713 anställda och under denna period användes 28428 dagar för betald facklig ledighet. Detta ger 10,4 timmar per anställd. Det totala antalet anställda har mellan perioderna minskat med 9,3 %, emedan den fackliga ledigheten har en ökning med 1,0 %.

8.4.2 Produktion

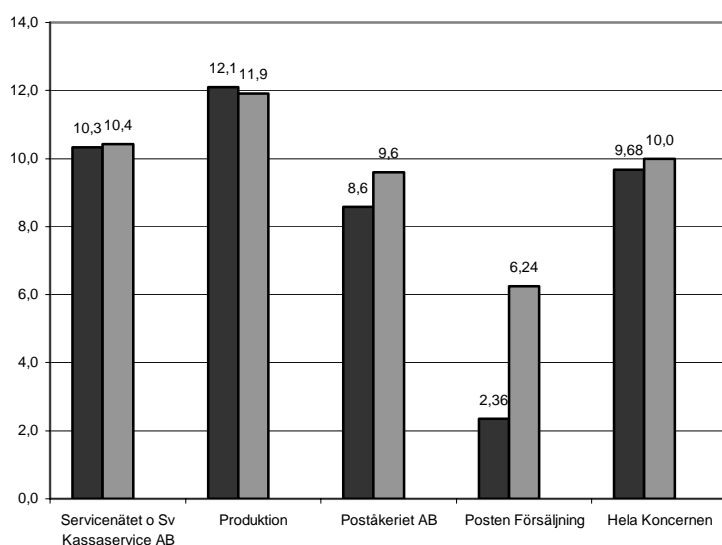
Delenheten Produktion hade under period 1/ i snitt 7874 anställda. Under denna första period användes totalt 12532 dagar, vilket ger 12,1 timmar per anställd. Under period 2/ fanns det i snitt 7947 anställda och det användes totalt 12452 dagar för betald facklig ledighet. Detta ger 11,9 timmar per anställd. Antalet anställda har ökat med 0,9 % emedan den betalda fackliga tiden har minskat med 1,6 %.

⁶⁶ De som ej tillhör något av de i denna uppsats nämnda fackföreningar, eller de som inte alls är medlemmar så kallat oorganiserade har jag ej beaktat.

8.4.3 Poståkeriet AB

Poståkeriet AB hade under period 1/ i snitt 2934 anställda och antal lediga dagar för fackligt arbete var under denna period 3309, vilket ger 8,6 timmar per anställd. Under period 2/ var antalet anställda i snitt 3132 och antalet lediga dagar för betalt fackligt arbete var 3952, som ger 9,6 timmar per anställd. Antalet anställda har ökat med 6,7 % och den betalda fackliga tiden har ökat med 11,88 %. Fördelningen av medlemmarna ser ut så här, SEKO har ca. 92 % , ST har omkring 6,5 % och SACO 1,5 %.

Timmar per anställd i period 1 och period 2



8.4.4 Försäljning

Under period 1/ hade Posten Försäljning i snitt 1265 anställda och under samma period användes 392 dagar för betald facklig ledighet, vilket ger 2,36 timmar per anställd. Under period 2/ fanns det i snitt 1005 anställda och den betalda fackliga ledigheten uppgick till 825 dagar. Detta ger 6,24 timmar per anställd. Totalt har antalet anställda minskat med 20,6 % emedan den fackliga tiden har ökat med 264,9 %. Fördelningen av medlemmarna ser ut som följer: ST har omkring 42 %, SEKO har ca. 22 % och SACO ca. 20 %, övriga är oorganiserade.⁶⁷

⁶⁷ Se Bilaga A för statistik.

8.5 Exempel från arbetsplats- och lokal samordningsnivå

Jag har valt följande arbetsplatser/orter med respektive fackliga organisationer som mina exempel: samtliga delenheter på den lokala samordningsnivån i Ystad. I Helsingborg, Landskrona och Ängelholm har jag också tittat på samtliga delenheter på den lokala samordningsnivån. I Malmö har jag tagit Produktion som exempel. Att arbetsplatserna är i Skåne är av rent praktiska skäl.

8.5.1 Posten AB i Ystad

På den lokala samordningsnivån inom delenheten Servicenätet i Ystad finns 5 brevbärarkontor på fem olika orter, vilka i vissa fall är samlokaliserade med det lokala postcentrat och/eller med Svensk Kassaservice AB. Totalt finns det inom delenheten Servicenätet på den lokala samordningsnivån 230 anställda. På denna nivå finns en samverkansgrupp där den lokale samordningschefen på Servicenätet och de lokala fackliga representanterna på motsvarande nivå ingår. SEKO har majoriteten av medlemmarna och de har en klubb på den lokala samordningsnivån. Denna klubb har medlemmar inom samtliga delenheter inom Posten AB inom det lokala samordningsområdet och arbetsplatserna därunder. SEKO har en till två ombud på varje arbetsplats. ST har ett fåtal medlemmar på delenheten Servicenätet och ett fackligt ombud på arbetsplatsnivå. SACO har ett par medlemmar på Servicenätet, men saknar en lokal representant. På varje arbetsplats inom delenheten Servicenätet finns en samverkan mellan arbetsplatschefen och de fackliga representanterna där, samt arbetsmiljöombudet. Denna samverkan utgör den yttersta delen i organisationen.

Det finns inget skrivet avtal om den fackliga ledigheten. Under 2002 användes totalt 1804⁶⁸ timmar för fackligt arbete innefattande både intern facklig verksamhet så kallad FÖA-11 ledighet och vanligt betalt fackligt arbete, inom den lokala samordningsnivån på Servicenätet. I dessa timmar ingår också samverkan med Svensk Kassaservice. Sammantaget utgör detta knappt 8 timmar per medlem och år. Utöver detta tillkommer givetvis den eventuella ledighet som de fackliga representanterna haft där de ej haft bibehållna anställningsförmåner. Det är i princip bara SEKO som använt sig av denna rapporterade ledighet motsvarande 1804 timmar. Till detta kommer de resurser som tilldelats SEKO i form av uppkoppling av dator, telefon och lokal, samt kontorsmaterial och kopiering. På Svensk Kassaservice AB har SEKO samtliga 17 anställda som medlemmar. Det finns i dagsläget inget eget ombud på Svensk Kassaservice AB, utan det är klubbordföranden som är anställd på Servicenätet, eller någon annan från klubbstyrelsen som förhandlar/samverkar. På Poståkeriet AB med en

⁶⁸ Källa: *Holos*, en intern källa för statistik inom Posten AB.

arbetsplats i Ystad finns det 48 anställda, vilka samtliga är medlemmar i SEKO. Sedan förra året har SEKO egna platsombud på Poståkeriet AB, som sköter den samverkan och de förhandlingar som förekommer där. Tidigare saknades platsombud och klubbordföranden som ej var anställd inom Poståkeriet AB fick då sköta den samverkan och de förhandlingar som fanns. Platsombuden tillsattes i augusti 2002 och det blir därför inte en rättvisande bild att ta statistik från det året. Men i snitt kan sägas att ca 1 dag/månad tas idag ut i betald facklig ledighet.

8.5.2 Posten AB i Helsingborg, Landskrona och Ängelholm

Helsingborg, Landskrona och Ängelholm är tre olika lokala samordningsområden. Anledningen till att jag tar dessa tre områden tillsammans, handlar om SEKO:s organisation, vilket jag återkommer till. På dessa tre lokala samordningsområden, finns det på Servicenätet totalt 580 anställda. Det har varit en viss förskjutning inom organisationen, men totalt sett har det inte skett några märkbara personalförändringar de senaste åren. Det finns flertalet arbetsplatser under dessa samordningsområden, bara inom Helsingborgs lokala samordningsområde finns det 7 stycken. Personalen inom Servicenätet är fördelade på följande sätt: inom Helsingborgs lokala samordningsområde finns det 280 anställda, i Ängelholms lokala samordningsområde 170 och i Landskronas lokala samordningsområde 130 stycken.

Det finns inget skriftligt avtal om facklig ledighet, dock en muntlig överenskommelse om att klubbordföranden i SEKO som är anställd på Servicenätet, skall vara ledig på heltid för sina fackliga uppdrag. 70 % av hans tid betalas av de tre lokal samordningsområdena och resten betalas av Servicenätet på delenhetsnivå. Under 2002 användes totalt 2985⁶⁹ timmar för facklig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för facklig verksamhet på dessa tre lokala samordningsenheter. I dessa siffror ingår även uttag av de så kallade FÖA-11 dagarna. 2225 av dessa härrörde från Helsingborg, 352 från Landskrona och 408 i Ängelholm. Detta utgör i snitt drygt 5 timmar per medlem och år. I detta ingår även samverkan på Svensk Kassaservice AB, vilka har tre lokala samordningsområden som geografiskt motsvarar de på Servicenätet. Totalt har Svensk Kassaservice 52 anställda inom dessa tre områden. Det är SEKO som har majoriteten av medlemmarna på Servicenätet och troligen även på Svensk Kassaservice AB, vilket jag dock inte har någon uppgift på. SEKO har en klubb som omfattar alla tre nämnda lokala samverkansområden, både på Servicenätet och på Svensk Kassaservice AB. De har förutom ordföranden 6 styrelseledamöter samt ersättare. Ordföranden och en av ledamöterna, vilka båda är anställda av Servicenätet är förhandlingsansvariga både för Servicenätet och för Svensk Kassaservice AB, då det till största del saknas förtroendevalda där. Det finns dock betald facklig tid registrerad även på Svensk Kassaservice AB, men det är inte speciellt många dagar.

⁶⁹ Källa: *Holos*.

På varje arbetsplats har SEKO minst ett fackligt ombud. ST har ett fåtal medlemmar inom Servicenätet och de har ett ombud i Höganäs. Deras fackliga tid är därför mycket liten. På samverkansmötena deltar ST genom ombud från Malmö. SACO har ett par medlemmar inom området och det är SACO:s centrala ombud som deltar vid exempelvis löneförhandlingarna. SACO har därför ingen facklig tid på Servicenätet i Helsingborg. På Poståkeriet AB i Helsingborg finns det 92 anställda. 80 % av de anställda är medlemmar i SEKO, som har en egen arbetsplatsklubb. ST har 20 % av medlemmarna, emedan SACO enligt uppgift inte har någon medlem. Något avtal om den betalda fackliga tiden finns inte. Båda förbunden deltar i samverkansmötena på arbetsplatsen. SEKO representeras av klubbordföranden som är anställd på den berörda arbetsplatsen. ST:s representant är anställd på en annan delenhet. Den fackliga tiden uppgick år 2002 till 1874,31⁷⁰ timmar, vilket blir 20,37 timmar per anställd. Beaktas skall dock att ordföranden i SEKO:s arbetsplatsklubb fördelar sin tid på så sätt att 40 % är på delenhetsnivå, 40 % på den geografiska resultatnivån och 20 % på arbetsplatsnivå.

8.5.3 Produktion i Malmö

Inom delenheten Produktion i Malmö finns två arbetsplatser, det är dels brevterminalen och dels paketterminalen. Dessa ingår i den nya organisationens geografiska resultatenheter Syd. Jag har valt att ta brevterminalen som ett exempel i denna uppsats, vilken hädanefter benämns terminalen. På terminalen finns det idag omkring 810 anställda plus knappt 100 timanställda. Under de senaste två till tre åren har det inte skett några stora personalförändringar. Samverkan mellan parterna sker dels på arbetsplatsnivå och dels på de därunder indelade arbetsområdena. SEKO har två klubbar på terminalen, vilka båda organisatoriskt tillhör SEKO:s Skåneavdelning. Det är dels terminalklubben, där de allra flesta inom produktionen är medlemmar och dels arbetsledarklubben, för chefer och specialister. På terminalklubben finns det 783 medlemmar och på arbetsledarklubben omkring 50.

ST har ett 50-tal medlemmar på terminalen, vilka i huvudsak jobbar administrativt. Medlemmarna tillhör organisatoriskt sektion Syd, vilken ligger på mellannivån. Dessa medlemmar kommer i den nya organisationen att tillhöra delenheten Produktions "stuprör" vid förhandlingar och liknande, men även tillhöra sektionen som skall ha en samordnande funktion. SACO har på terminalen cirka 15 medlemmar, som organisatoriskt tillhör den övergripande nivå, vilken som tidigare nämndes är den enda nivån som finns inom SACO. På terminalen i Malmö har SACO ett arbetsplatsombud som sköter samverkan och förhandlingarna där. Samtliga förbund deltar i samverkan på arbetsplatsnivå, men på arbetsområdena deltar som huvudregel enbart terminalklubbens representanter. Det har funnits ett avtal

⁷⁰ Källa: *Phenix*.

om den betalda fackliga tiden, vilket möjligen är prolongerat. I detta avtal är FÖA-11 dagarna inräknade. Härmed ges SEKO:s terminsklubb att disponera 4600 timmar per år, SEKO:s arbetsledarklubb får 550 timmar att disponera, precis som ST. Sammantaget har de fackliga organisationerna 5700 timmar att disponera på ett år. Om vi tittar på statistiken på det faktiska uttaget av betald facklig ledighet för år 2002, så utgick det 6800⁷¹ timmar, fördelad mellan alla förbunden. Räknat i antal timmar per anställd blir det 8,4 timmar.

⁷¹ Källa: *Holos*.

9 Analys

Efter att ha undersökt relevant lagstiftning, tillämpliga avtal, relevanta AD-domar och doktrin på området och slutligen undersökt tillämpningen i praktiken, återstår nu att försöka nå de i inledningen nämnda syften. Angående rätten till ledighet med eller utan bibehållna anställningsförmåner, så har lagstiftaren haft för avsikt att överlåta det mesta till parterna att själva komma överens om. För att kunna fastställa hur långt rätten till ledighet går, måste man först titta på 1 § FML för att se om lagen överhuvudtaget är tillämplig i ett uppkommet fall. Här kan konstateras att det finns ganska klara regler kring lagens tillämplighet. Vissa problem kan dock förekomma kring vad som skall anses vara facklig verksamhet enligt 1 § 1 st. Vad som klart ligger utanför FML är politiska aktiviteter. Begreppet facklig verksamhet är ett så pass öppet begrepp att föremålen som kan placeras in under detta kan ändras med tiden. Att lagstiftaren låtit detta begrepp få en vid tolkning hänger samman med begränsningen i rätten till betald ledighet enligt 7 §. Detta innebär att även om någonting skulle kunna betecknas som facklig verksamhet, så tar den förtroendevalde kanske inte ledigt för detta om det inte också faller inom 7 § om rätten till betald ledighet.

Vad angår själva rätten till ledighet enligt 6 § FML, så är denna till viss del kontroversiell. Det kan givetvis bli tvist om förläggningen av ledigheten, men det är kring skäligheten i ledighetens omfattning som tvister sannolikt uppstår, men då i kombination med rätten till betald ledighet enligt 7 §. Efter att ha gått igenom förarbetena och AD-domarna på området, så finns det fortfarande osäkerhet kring tolkningen av både 6 och 7 §§. Jag har kommit fram till följande angående rätten till ledighet enligt 6 § och rätten att få denna betald enligt 7 §. Genom lagändringen 1991 där regionala fackliga företrädare fick tillträde till andra arbetsplatser än den egna, så är rätten till ledighet ganska långtgående, men den springande punkten är som nämndes tidigare skäligheten till ledigheten. Omfattningens skäligheten är som mest intressant att studera tillsammans med rätten till betald ledighet eftersom detta givetvis påverkar företagets ekonomi. Här måste den förtroendevaldes behov av ledighet vägas mot företagets möjlighet att klara produktionen utan den förtroendevaldes närvaro i ordinarie produktion.

Skälighetsfrågor av detta slag har AD menat inte lämpar sig för rättslig prövning, eftersom en avvägning måste ske i det enskilda fallet. Här kan vägas in arbetsstyrkans sammansättning, anställningsförhållandena och arbetets art. Även saker som produktionens känslighet för bortavaro kan vägas in och möjligheten att sätta in ersättare. I en sådan skälighetsbedömning kan det givetvis vara intressant att försöka göra en jämförelse med andra företag. Med beaktande av de ovan nämnda kriterierna, så kan man sannolikt göra en jämförelse med företag av samma storlek, med samma struktur och inom samma bransch. För Posten AB:s del innebär dock detta vissa problem eftersom Posten AB med sin storlek och

struktur är ganska ensamma i postbranschen. Enligt min mening torde man dock kunna söka ledning i andra företag. Även om det inte skulle vara i samma bransch, så i vart fall med samma storlek och struktur. Ju fler av de nämnda kriterierna som är lika för båda företagen, desto större vikt skulle man kunna lägga vid en sådan jämförelse. I avsaknad av branschkriteriet, måste övriga kriterier enligt min mening kunna vägas upp. Samtidigt är det ju också så att Posten AB inom sig har flertalet olika typer av verksamheter som gör att det kan finnas svårigheter att jämföra hela koncernen mot en annan koncern, eller annat större bolag. Varje delenhet för sig skulle kanske lättare kunna jämföras med ett annat företag. Beaktas skall dock att inom Posten AB, så finns det koncernfackligt arbete som går utöver det som finns i ett enskilt företag. Sammantaget kan sägas, att ju fler beröringspunkter som Posten AB eller dess delenheter har med ett annat eller andra företag, desto större ledning kan man söka därifrån, gällande ledighetens skäligen omfattning.

Ett exempel vill jag ta angående lagstiftningens vidd och då använder jag mig av det ovan nämnda området Ystad. Det är enligt min mening fyra frågor som är av vikt vid bedömningen av rätten till ledighet med betalning: *är det facklig verksamhet ?, vilken är den egna arbetsplatsen ?, berör den fackliga verksamheten den egna arbetsplatsen ?* Till sist måste *skäligheten* av ledigheten klargöras. Vad som är facklig verksamhet tror jag att parterna har en ganska klar uppfattning om och denna behöver jag inte gå in närmare på. Den egna arbetsplatsen kan däremot vara något mer tveksam. Som nämndes tidigare anser jag det vara av vikt att se på vad som är att betrakta som arbetsplats för den förtroendevalde. I exemplet Ystad så finns klubbordföranden anställd på Servicenätets brevbärarkontor i Tomelilla, vilket ingår i den lokala samordningsenheten. I FML:s strikta mening är detta hans egen arbetsplats.

Enligt förarbetena och enligt AD 1979 nr 126 finns det möjlighet att utsträcka denna tolkning om traditionen säger så och/eller det finns ett kollektivavtal som gäller på flera arbetsplatser eller orter inom företaget. Klubbordföranden förhandlar och samverkar på brevbärarkontoret i Tomelilla och han förhandlar och sitter med i samverkansgruppen på den lokala samordningsnivån gällande samtliga 5 arbetsplatser i de fem omkringliggande kommunerna. Det förekommer också att han deltar i förhandlingar på de fyra övriga orterna i den mån det enskilda arbetsplatsombudet begär hjälp. Samverkansavtalet och FmA spelar alltså en roll i hur man bestämmer den egna arbetsplatsen och möjligen också sedvänjan, vilken jag dock inte har undersökt. Sammantaget anser jag att klubbordförandens *egna arbetsplats* i detta exempel är den lokala samordningsenheten. Denna är då begränsad till det egna företaget och inte på andra bolag inom koncernen på berörda orter.

I det lokala exemplet deltar dock klubbordföranden från SEKO som är anställd på delenheten Servicenätet, även i förhandlingar och samverkan på Svensk Kassaservice AB. Jag anser att parterna genom detta vidgat bestämmelsen utöver vad lagen medger i 7 § kring rätten till betalning för

klubbordföranden, att även gälla deltagandet på förhandlingar inom Svensk Kassaservice AB på den lokala samverkansnivån. Vad jag förstår så är det inte ovanligt att denna typ av bolagsöverskridande förhandlingar pågår, främst med anledning av att det inom Svensk Kassaservice AB inte finns så många förtroendevalda. Här kan givetvis traditionen också spela in, med tanke på att det inte är så länge sedan som Servicenätet och Svensk Kassaservice AB tillhörde samma delenhhet. Skulle däremot klubbordföranden förhandla på Poståkeriet AB i Ystad, så har han rätt till ledighet, men inte till betald ledighet. Tidigare har det förekommit bolagsöverskridande förhandlingar även där, men eftersom det numera finns egna arbetsplatsombud på Poståkeriet i Ystad, så är detta inte aktuellt. Klubbordföranden skulle ej heller ha rätt till betald ledighet för att förhandla på exempelvis ett brevbärarkontor i Malmö, dock har han rätt till ledighet. Detta medför att man måste utgå ifrån de lokala förutsättningarna för att bedöma vilken som skall anses vara den förtroendevaldes egna arbetsplats. Mitt exempel kan således inte rakt av appliceras på alla liknande områden. Vad gäller skäligheten av denna ledighet, så kan i första hand en jämförelse göras inom företaget med områden eller arbetsplatser som ser ungefär lika ut. Detta medför att exempelvis Servicenätet på den lokala samordningsnivån i Ystad skulle kunna jämföras med en annan samordningsenhet inom Servicenätet med samma eller liknande geografiska förutsättningar, lika många anställda och liknande kriterier.

Förutom samverkansavtalet vilket enligt min mening påverkar tolkningen av 7 § FML om vad som skall anses vara den egna arbetsplatsen, så finns det ytterligare två kollektivavtal vars innehåll påverkar den fackliga betalda ledigheten. I utvecklingsavtalet öppnar parterna upp för begränsningarna som annars finns mot att bedriva facklig verksamhet inom fler bolag i en koncern, än det där man själv som förtroendevald är anställd. I FmA har parterna på den övergripande nivån antagit bestämmelserna i utvecklingsavtalet. På grund av detta finns det ett avtal på den övergripande nivån om att 13 årsarbetskrafter medges rätt till betald ledighet för koncernfacklig verksamhet. Detta innebär att dessa förtroendevalda oavsett på vilken delenhhet de är anställda, ena dagen kan förhandla på Poståkeriet AB och nästa dag sitta i koncernstyrelsen med bibehållna anställningsförmåner. FmA § 4 utvidgar bestämmelserna i FML 7 § och medger 11 dagars betald ledighet för varje förtroendevald, för intern facklig verksamhet utanför samverkansnivåerna. Detta stödjer min uppfattning om rätten enligt ovanstående exempel, att betrakta den lokala samverkansnivån som den egna arbetsplatsen i det fallet. Med intern facklig verksamhet torde således menas att om den lokale ordföranden i ovanstående exempel skulle stödja arbetsplatsombudet på Poståkeriet AB i Ystad vid en förhandling, ja då kan han använda sig av rätten till betald ledighet enligt 11-dagars regeln. Internt fackligt arbete lär dock kunna sträckas ut ända till vad som faller inom FML:s ramar enligt 1 §.

Som jag tolkat §§ 3 och 4 i FmA, så kan FML 7 § också komma att utvidgas i den mån avtal sker mellan berörda parter på någon samverkansnivå. Detta eftersom exempelvis samverkan på delenhetsnivå enligt min mening oftast

inte kan anses vara den egna arbetsplatsen enligt 7 § FML. Om en förtroendevald på terminalen i Malmö utsetts att representera sin fackliga organisation på delenhetsnivå och parterna på denna nivå kommit överens om omfattningen av den betalda fackliga ledigheten för detta uppdrag, ja då blir det en utvidgning av 7 § FML, även om det i § 3 FmA står att ledigheter i ett sådana avtal, skall falla under 7 § FML.

I vissa fall har parterna i avtal på arbetsplatsnivå eller lokal samverkansnivå enats om en viss timkvot, där dessa 11-dagar har bakats in, vilket enligt § 4 i FmA är fullt tillåtet. Jag har inte sett något av dessa avtal om hur man skall hantera denna ledighet, men om inget är angivet om disponeringen av denna tid, torde det vara fritt för den fackliga organisationen att själva fördela denna tid både för facklig verksamhet på arbetsplatsen och för s.k. internt facklig verksamhet. Begränsningen torde ligga i att det måste röra sig om facklig verksamhet enligt 1 § 1 st. FML. I den mån någon av parterna inte är nöjd med ett sådant avtal, kan det givetvis sägas upp eller omförhandlas.

I snitt utgår det kring 10 timmars facklig betald tid per anställd och år inom hela koncernen. I en jämförelse med statistiken från Svenskt Näringsliv är detta en väldigt hög siffra. Det går dock inte att dra någon slutledning av en sådan jämförelse eftersom det för det första finns stora skillnader inom Svenskt Näringslivs statistik. För det andra känner vi inte till organisationen, antal anställda eller övriga för bedömningen relevanta kriterier. Tittar man på avtalen på kommun och landsting och på det statliga avtalet så är den fackliga tiden där bestämd till 4 timmar per anställd. Utöver detta skall tid tillkomma för enstaka ledigheter och för studier. Det exakta utfallet från dessa områden har jag inte lyckats få fram och det kan därför vara svårt att bilda sig en klar uppfattning om utfallet. Enligt min mening skulle man kunna söka viss ledning från den kommunala sidan gällande den fackliga verksamheten på den lokala samverkansnivån. Kommunerna har exempelvis på samma ort, eventuellt med kringliggande småorter, flertalet arbetsplatser med många anställda.

På den övergripande nivån och på delenhetsnivå skulle ledning kunna sökas i det statliga avtalet och utfallet på de olika myndigheterna iden mån organisationen finns i hela landet. Någon jämförelse rakt av mellan exempelvis Posten AB och Banverket kan dock inte låta sig göras eftersom det finns så olika arbetsförutsättningar. Ledning skulle också kunna sökas i ett landsomfattande bolag som exempelvis Telia AB eller Apoteket AB. Det krävs dock som sagt var att man inte bara jämför statistiken, utan att man också ser bland annat på organisationen och på antalet anställda och enligt min mening också på vilka samverkansformer som finns mellan parterna. Med samverkansformer menar jag inte bara rent organisatoriskt, utan även hur djupt samverkan går. Om samverkan mellan parterna är väldigt djupgående, så måste man beakta även effektiviteten av denna samverkan, eftersom denna kan ha en produktiv funktion. Därför kan jag inte säga huruvida de 10 timmarna efter omständigheterna är orimligt högt, även om en del tyder på detta. I nuläget kan en rättvis jämförelse endast göras inom

Posten AB inom respektive delenhet och i viss mån mellan de olika delenheterna.

I dagsläget är det delenheten Produktion som har det största uttaget inom koncernen med ca. 12 timmar per anställd och år. Jag finner det något svårförståeligt att det utgår så pass mycket facklig tid inom denna delenhet då det endast finns ett fåtal arbetsplatser, där all personal är samlad på ett och samma ställe. Antalet samverkansnivåer är 4, vilket inte är onormalt många. Möjligen kan det bero på att det förekommer oregelbunden arbetstid och att det krävs mer tid för de förtroendevalda att nå alla medlemmarna. Lägst facklig betald ledighet finns på delenheten Försäljning. Den fackliga tiden på Försäljning har dock ökat dramatiskt mellan period 1 och period 2, vilket jag inte har någon direkt förklaring till, mer än att det varit ganska stora neddragningar av personal på Försäljning, vilket antagligen ökat antalet förhandlingar och genom detta blir uttaget av den betalda fackliga ledigheten större under nedskärningsprocessen. Det kan också vara så att det finns en del ”dold tid” här, vilket jag dock inte har något belägg för. Beaktas skall givetvis också att deras uttag under period 1 var väldigt låg i relation till övriga delenheter. Poståkeriet AB ligger lägre än de andra delenheterna med undantag av Försäljning. En av anledningarna till detta är enligt min mening att det inom denna delenhet endast finns tre samverkansnivåer, vilket givetvis påverkar uttaget av den betalda fackliga ledigheten. En bidragande orsak kan också vara att det är respektive arbetsplats som får ta kostnaden för den förtroendevalde som skall förhandla eller samverka även på andra nivåer än på arbetsplatsnivå. Detta kan medföra en ökad kontroll av själva ledigheten, å andra sidan kan det också medföra visst tryck på arbetsplatschefen och även på den förtroendevalde.

Det också viktigt att jämföra de olika perioderna mot varandra för att se om personalminskningen fört med sig en motsvarande minskning av den betalda fackliga ledigheten. Vid en sådan jämförelse mellan de båda perioderna kan man se att totalt inom koncernen så har antalet anställda minskat med drygt 8 % emedan den fackliga ledigheten har ökat med cirka 3 %. Detta är vid första anblicken motsägelsefullt, då det borde vara så att den fackliga tiden minskade i samma mån som antalet anställda. En viktig sak att beakta här är givetvis den att det vid en personalminskning på 8 %, motsvarande 3300 personer, så krävs det en hel del facklig tid för att delta i nedskärningsprocessen. En ökning kan vara motiverat under en övergångsperiod för att sedan sjunka i enlighet med antalet anställda. Tittar man på de olika delenheterna, så är det just på de delenheter med störst personalminskning som har en ökning eller en oförändrad användning av den betalda fackliga tiden. På Poståkeriet AB har personalen ökat med 7 % och den fackliga tiden med 12 %. Att den fackliga tiden ökat mer än vad antalet anställda gjort, är något märkligt eftersom det enligt min mening inte är speciellt betungande vid anställningsförfarandena. Det är möjligt att det finns andra för mig okända förklaringar till denna ökning.

Det är således flera faktorer som påverkar uttaget av betald facklig ledighet. Att genom denna undersökning säga vad som är ett rimligt mått, låter sig

inte göras. De faktorer som påverkar och den statistik som har presenterats, kan enligt min mening utgöra en god grund för parterna vid en diskussion kring den betalda fackliga ledigheten.

Bilaga A

	Antal anställda period 1	Dagar fack. arbete period 1	tim. fackligt arbete / per anställd period 1	Antal anställda period 2	Dagar fack. arbete period 2	tim. fackligt arbete / per anställd period 2	Minsk/ökning. antal anställda i %	Minsk/Ökning antal fackl tid i %
Servicenätet och Svensk Kassaservice AB	22825	31016	10,3	20713	28428	10,4	-9,3	1,00
Produktion	7874	12532	12,1	7947	12452	11,9	0,9	-1,6
Poståkeriet AB	2934	3309	8,6	3132	3952	9,6	6,7	11,88
Försäljning	1265	392	2,36	1005	825	6,24	-20,6	264,9
Hela koncernen	39408	50171	9,68	36151	47507	10,0	-8,3	3,22

Litteraturförteckning

Tryckta källor:

Offentligt tryck:

Prop. 1974:88 Förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m.

Prop. 1975/76:105, bil.1, med förslag till arbetsrättreform.

Prop. 1989/90:157, om regionala fackliga förtroendemän.

SOU 1973:56, Trygghet i anställningen II.

SOU 1993:32, Ny anställningslag.

SOU 1994:141, Arbetsrättsliga utredningar.

Litteratur:

Bruun, Niklas, Nielsen, Ruth, Töllborg, Dennis: *Koncernarbetsrätt i europeisk och nordisk perspektiv*, Nordiske Seminar- och Arbejdsrapporter 1993:654, Köpenhamn.

Göransson, Håkan: *Förtroendemannalagen*, tredje upplagan, Stockholm 1997.

Lunning, Lars: *Facklig förtroendeman, kommentar till förtroendemannalagen*, sjätte upplagan, Stockholm 1997.

Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, tredje upplagan, Stockholm 2002.

Olauson, Erland: *Förtroendemannalagen*, femte upplagan, Stockholm 2000.

Schmidt, Folke: *Facklig arbetsrätt*, upplaga 4:5, Stockholm 1997.

Rättsfallsförteckning

AD 1976 nr 35
AD 1978 nr 11
AD 1979 nr 44
AD 1979 nr 65
AD 1979 nr 126
AD 1982 nr 37