

Erik Toröd
Lunds universitet



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Möjligheten att undanta den fackliga förtroendemannen från turordningslistan

Erik Toröd

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT 2021

Innehållsförteckning

Förkortningar	4
1. Inledning	5
1.1 Inledande ämnespresentation	5
1.2 Syfte och frågeställning.....	5
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	7
1.5 Disposition	10
2. Rättslig bakgrund	11
2.1 Bakgrund till FML	11
2.2 Tillämpning av FML.....	12
2.2.1 Krav på Kollektivavtal.....	12
2.2.2 Krav på att förtroendemannen är utsedd av en arbetstagarorganisation	
2.2.3 Krav på att arbetsgivaren har blivit informerad om förtroendemannen	
2.2.4 Krav på att förtroendemannen arbetar med fackliga frågor.....	15
2.2.5 Krav på att förtroendemannen företräder anställda på en arbetsplats	
2.3 Företräde till fortsatt arbete vid arbetsbristuppsägningar.....	17
3. Analys och avslutning	25
3.1 Analys - Tillämpning av lagen	25
3.2 Analys - Undantag från turordningslistan	27
3.3 Slutsatser	30
Käll- och litteraturförteckning	32
Rättsfallsförteckning	33

Abstract

During collective terminations of notice due to labour shortage there is a possibility for the union representative to be excluded from the list of those whose employment shall be terminated.

The purpose of this essay is to establish the applicable law for that process by answering two questions. Firstly, what are the necessary conditions that needs to be fulfilled, and secondly, how does dispositive facts impact the fulfilment of those necessary conditions? The legal background established that six different necessary conditions must be fulfilled. The first five ones are necessary for the law to be applicable and are: There needs to be a collective agreement in place between the employer and the workers organization, the representative must have been appointed by a workers organization, the employer must have been informed that an employee representative has been appointed, the representative must be working on tasks related to the workers organization and it must be connected to the workplace. The sixth necessary condition for the representative to be excluded from the list of terminations is that they are of special importance for the workers organization.

All six of these necessary conditions are affected by different dispositive facts. However, when all six are fulfilled, it gives the workers organization the ability to remove the representative from the list of terminations.

Sammanfattning

Vid kollektiva uppsägningar av arbetsbrist finns det en möjlighet för den fackliga förtroendemannen att undantas från turordningslistan genom 8§ FML. Syftet med uppsatsen är att utreda den gällande rätten för hur regeln kan tillämpas. Fokus kommer därmed hamna på att fastställa vilka rekvisit som behöver vara uppfyllda, samt hur olika rättsfakta påverkar rekvisitens uppfyllnad. Den rättsliga bakgrunden leder till att det kan konstateras att sex stycken rekvisit behöver vara uppfyllda. De första fem är grundläggande för att lagen ska kunna tillämpas. Dessa är att det finns ett kollektivavtal, att förtroendemannen är utsedd av en arbetstagarorganisation, att arbetstagarorganisationen blivit informerad om att förtroendemannen är utsedd, att denne arbetar med fackliga uppgifter och att de anställda företräds på en arbetsplats. Det sjätte rekvisitet för att förtroendemannen ska kunna undantas är att hen är av särskild vikt för den fackliga verksamheten.

Dessa sex rekvisit påverkas av olika rättsfakta, men om alla är uppfyllda har arbetstagarorganisationen möjligheten att undanta förtroendemannen från turordningslistan.

Förkortningar

FML	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga Utredningar

1. Inledning

1.1 Inledande ämnespresentation

I dagens globala och rörliga arbetsmarknad ställs det stora krav på företagens anpassningsförmåga. Omorganisationer, nedskärningar och satsningar på att öka personalstyrkan kan alla ske samtidigt på ett och samma bolag för att det ska kunna anpassa sig till den globala konkurrensen. Jag skriver här från personlig erfarenhet, eftersom alla tre sker i skrivande stund hos min arbetsgivare i olika delar av bolaget. I den här typen av företagsklimat blir arbetstagarorganisationernas roll också viktig. Det ska förhandlas uppsägningsspaket, turordningslistor ska skapas och så vidare. Därmed blir den fackliga förtroendemans roll extra framträdande, både som knutpunkt för arbetstagarna, och som representant för arbetstagarorganisationen.

Anställningsskyddet för de anställda är till stor del reglerat genom *Lag (1982:80) om anställningsskydd*. För den fackliga förtroendemannen finns det även ytterligare lagstiftning som tillser att denne åtnjuter extra skydd på arbetsplatsen med syfte att kunna bevaka arbetstagarorganisationens intressen. Dessa specialregleringar hittas i *Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen*, och en av de bestämmelserna kommer bli fokuset för uppsatsen. Mer specifikt den delen som är direkt kopplad till den fackliga förtroendemans företrädesrätt till fortsatt anställning vid uppsägningar av arbetsbrist. Ett ämne jag personligen ser som intressant och relevant att få en djupare förståelse kring givet de nedskärningar och omorganisationen som kan anses vanliga i dagens företagsklimat.

1.2 Syfte och frågeställning

Utifrån ovanstående genomgång blir därmed syftet med uppsatsen att undersöka under vilka omständigheter den fackliga förtroendemannen har möjligheter att undantas från turordningslistan vid arbetsbristuppsägningar. Dessa möjligheter regleras främst i 8§ i FML. För att uppfylla syftet kommer tre frågeställningar besvaras: Vilka rekvisit behöver vara uppfyllda för att förtroendemannalagen ska vara tillämplig? Vilka rekvisit behöver vara uppfyllda för att 8§ i

Erik Toröd
Lunds universitet

förtroendemannalagen ska vara tillämplig? Hur påverkar olika bakomliggande rättsfakta möjligheten att uppfylla rekvisiten?

1.3 Avgränsningar

Under arbetets gång har ett antal ställningstaganden krävts kring hur uppsatsen ska avgränsas. Här nedan kommer avgränsningarna förklaras och motiveras för att tydligare belysa uppsatsens omfång.

Det första som behöver konstateras angående avgränsningar är att uppsatsen är riktad till individer som redan har en grundläggande kunskap i arbetsrätt. Förklaringar av olika bestämmelser utanför 1§ och 8§ 1 stycket i FML kommer hållas till det minimala då utgångspunkten blir att läsaren antingen redan har en grundläggande förståelse för dessa, eller med relativ enkelhet kan slå upp den informationen. Vid behov kommer däremot nedslag göras i andra bestämmelser, framför allt i 2§ FML samt i 9§ FML.

Speciallagstiftning i form av arbetsmiljölagen, och reglerna som finns där kopplade till skyddsombud kommer inte inkluderas. Den lagen konstaterar i 6 kap 16§ att FML är tillämplig på skyddsombuden oavsett om det finns kollektivavtal eller inte. Det kommer att ställas i viss kontrast till tillämpningskravet kopplat till kollektivavtal som analyseras i uppsatsen. Utifrån den kontrasten valdes det därmed att exkludera skyddsombuden från analysen för att hålla fokus på uppsatsens syfte, vad som gäller för fackliga förtroendemän.

Uppsatsen kommer inte heller innehålla någon genomgång av de anställningsskyddsregler som finns i Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS, då utgångspunkten är att dessa kommer vara kända av läsaren. Det kan poängteras att denna lagstiftning också är tillämplig på förtroendemannen, men för att hålla uppsatsen inom det bestämda omfånget läggs istället fokuset på speciallagstiftningen i FML. Däremot kommer relationen mellan 8§FML och 22§ LAS dock analyseras då bedömningen gjordes att relationen var av så pass stor relevans för syftet att ett undantag gjordes.

Ytterligare en avgränsning på grund av uppsatsens omfattning är att fokus inte kommer vara på hur speciallagstiftningen appliceras i en mer internationell kontext.

Erik Toröd
Lunds universitet

Lagens eventuella tillämpning på förtroendemän som utför arbete i annat land kommer därmed också exkluderas.

Avslutningsvis för delen om avgränsningar bör det poängteras att i FML finns ytterligare ett antal bestämmelser som påverkar den fackliga förtroendemannens anställningsskydd. Bland annat rätten till och skyddet mot omplacering vilket är närliggande till turordningsbestämmelsen. På grund av uppsatsens omfattning har beslutet fattats att även de delarna exkluderas, däremot kommer kravet för omplacering i relation till turordning inkluderas.

1.4 Metod och material

Uppsatsens syfte är att fastställa gällande rätt för den fackliga förtroendemannens möjligheter att undantas från turordningslistor. Fokuset ligger därmed på att förstå bakomliggande rekvisit och påverkan av olika rättsfakta för att 8§ i *Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen* ska vara tillämplig. Bert Lehrberg förklarar i boken *Praktisk Juridisk Metod* (2020) de så kallade om-så satserna, där han menar att det i om-satsen anges förutsättningarna för att en rättsföljd ska gälla. Dessa om-satser går även under benämningen rekvisit. Vidare menar han att de omständigheter som måste bevisas för att rekvisiten ska anses vara uppfyllda är de så kallade rättsfakta.¹ Med andra ord kan förhållandet beskrivas som att ett antal rättsfakta behöver vara uppfyllda eller anses föreligga för att ett rekvisit (om-sats) ska vara uppfyllt. Om alla rekvisit är uppfyllda kan en vald paragraf vara tillämplig. Det är utifrån det resonemanget som uppsatsen är strukturerad. Att undersöka hur rättsfakta påverkar rekvisitets uppfyllelse, och vilka rekvisit som krävs för att 8§ FML ska vara tillämpbar.

Med ovanstående i åtanke kan därmed en motivering av den metod som valts för analysen göras. Arbetet har skett med hjälp av den rättsdogmatiska metoden som bygger på att söka i rättskällor för att hitta svar kring gällande rätt.² Sandberg menar att ett gott resultat bygger på ett systematiskt och rationellt arbete.³ Uppsatsen har genomarbetats och strukturerats med det systematiska betänkandet som grund. Till

¹ Lehrberg, Bert (2020). *Praktisk juridisk metod*, s.60.

² Ibid. s.13.

³ Sandgren, Claes (2007). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s.35.

Erik Toröd
Lunds universitet

att börja med identifierades relevanta paragrafer för frågeställningen och sedan övergick det till användandet av rättskällan förarbeten. Anledningen till att förarbeten togs som grund är att Lehrberg menar att dessa är av central relevans för att förstå lagstiftningen då de innehåller upplysningar, anvisningar och rekommendationer som motiverar och förklarar hur lagen bör tolkas.⁴ Både de allmänna och specialmotiveringarna från propositionerna har tagits i beaktande för att få en helhetsbild av de bakomliggande faktorerna för FML. Framförallt för FML är förarbeten relevanta då lagen genomgått få förändringar sedan den implementerades.

Även rättspraxis har fått en stor betydelse i uppsatsen. Anledningen till det är att när en domstol av högsta instans tar ställning till en rättstvist uppstår ett prejudikat som är vägledande för kommande domar. Lehrberg menar att dessa tenderar att återkomma och avgöra liknande frågor på samma sätt. Även om prejudikaten inte är formellt bindande tenderar de att ha en väldigt stark position i Sverige,⁵ och blir därmed en relevant rättskälla att ta i beaktande för att förstå rättsfaktas påverkan på rekvisiten. Ett urval av domar har gjorts utifrån vad som upplevts som prejudicerande, delvis med hjälp av hänvisningar i doktrin och delvis med hjälp av hänvisningar i andra domar från AD och delvis genom att slå i registret i arbetsdomstolens domsamling.

Den sista typen av källa som använts är doktrin. Lehrberg menar att doktrinen har möjlighet att ta ett bredare perspektiv med större fokus på sammanhang, och kan därmed undersöka *de lege lata*, vad gällande rätt är, samt precisera innehållet.⁶ Det kan jämföras med rättspraxis där fokuset snarare hamnar på den specifika frågan. Därmed kan det anses att doktrinen får en hög relevans för att få fram ett mer övergripande perspektiv.

Att välja material till en juridisk uppsats handlar enligt Claes Sandgren (2007) lika mycket om att välja vilket material som används, som att välja bort det material som inte bör användas.⁷ För att göra det är en utgångspunkt att värdera materialet utifrån två kriterier. Autencitet och tillförlitlighet samt kvalitet. Autencitet och

⁴ Lehrberg, Bert. (2020), s.150.

⁵ Ibid. s.165.

⁶ Ibid. s.203.

⁷ Sandgren, Claes. (2007), s.31.

Erik Toröd
Lunds universitet

tillförlitlighet behandlar vilken källa det är, och Sandberg menar att en internetkälla, som vanligtvis anses ha en lägre tillförlitlighet, kan anses ha en hög sådan om den hämtas från pålitliga sidor.⁸ Ett exempel på det kan vara en proposition som hämtas från Sveriges riksdags officiella hemsida. Det andra kriteriet som avser kvalitet förklarar Sandberg med att det kräver en värdering utav källans auktoritet samt en värdering av den kvalitetskontroll som källan genomgått innan publicering.⁹ Utifrån det kommer en översiktlig genomgång av materialet genomföras i följande stycke.

Utifrån uppsatsens syfte tar analysen avstamp i *Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen*. Det är en publicerad lag och har hämtats från riksdagens hemsida. Eftersom syftet med uppsatsen sedan var att analysera de rekvisit som behövde uppfyllas, och därmed i förlängningen rättsfakta som behöver föreligga för tillämpningen av 8§FM, användes sedan propositionerna till lagen. Den hämtades från svenska riksdagens hemsida, för att hitta de upplysningar, motiveringar och rekommendationer för tolkning av lagen som förarbeten innehåller. Även en stor del rättsfall användes för att bilda en förståelse över rättsfaktas påverkan på rekvisiten vid tillämpningen av lagen. Urvalet av rättsfall är baserat på flera faktorer. Till att börja med lästes doktrin och kommentarer till lagstiftningen för att se vilka rättsfall som hänvisades till. Sedan lästes rättsfallen och en bedömning gjordes huruvida arbetsdomstolens domskäl innehöll något som kunde anses vara ett prejudikat av intresse för att besvara uppsatsens frågeställning. För att hitta rättsfall användes först onlineverktyget Juno i syfte att analysera arbetsdomstolens domar, och sedan arbetsdomstolens domsamling, samt dess innehållsförteckning för att leta efter fler domar.

Även doktrin har använts. Böckerna valdes ut baserat på kraven som nämndes innan, eftersom tillförlitligheten bör kunna anses hög hos de etablerade författare som använts. Vidare är alla böckerna utvalda med åtanke i att de specialiserat sig på lagstiftningen som analyseras. Böckerna har även jämförts med varandra för verifiering.

⁸ Sandgren, Claes. (2007), s.34.

⁹ Ibid. s.34

1.5 Disposition

Uppsatsens disposition bygger på vad som i min mening gav den tydligaste strukturen för att besvara frågeställningen. Kapitel 2 berör den rättsliga bakgrunden och delas in i tre avsnitt utifrån vilket huvudämne som behandlas. Det första och kortaste delkapitlet, 2.1, är en generell bakgrund för att få en förståelse för FML. Det andra delkapitlet, 2.2, är sedan en genomgång av de rekvisit som behöver vara uppfyllda för att FML, dvs lagen där regeln som ger möjlighet att ge förtroendemannen företräde hittas, ska vara tillämpbar. Rekvisiten kommer gås igenom var och ett för sig för att enklare tydliggöra vilka rättsfakta som tillhör vilket rekvisit. Det tredje delkapitlet, 2.3 berör sedan den 8§ FML, det vill säga den paragraf som ger möjligheten att över huvud taget undanta en facklig förtroendeman från turordningslistor. Här kommer dispositionen skilja sig från föregående del. Istället för att disponera texten utifrån enskilda rekvisit har det valts att, utifrån ovanstående metodkapitels resonemang kring att det bör vara rationellt och strukturerat, dela upp texten i att först gå igenom propositioner och doktrin för att få en grund utifrån de anvisningar och motiveringar som finns samt få en mer generell förståelse för bestämmelsen. Sedan kommer ett antal rättsfall presenteras som alla belyser vad som kan menas är viktiga prejudikat för en vidare nyansering av 8§ FML. Anledningen är att strukturen blev tydligare sett till innehållet eftersom den textdelen endast behandlar ett rekvisit.

Avslutningsvis, i det tredje kapitlet, analyseras den rättsliga bakgrunden. I den första delen, 3.1 kommer tillämpningskraven analyseras. I 3.2 analyseras sedan möjligheterna att undanta förtroendemannen från turordningslistan. I den sista delen, 3.3 kommer det finnas en genomgång av slutsatser samt avslutande kommentarer.

2. Rättslig bakgrund

2.1 Bakgrund till FML

Förtroendemannalagen, Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, har funnits ända sedan 1970-talets reformer av den svenska arbetsrätten. Lagen har sitt ursprung från ett tidigare avtal som förelåg mellan SAF och LO som handlade om klubbordförandes ställning på arbetsplatsen.¹⁰ Förändringarna under den perioden grundades i tanken att demokratiseringen av arbetslivets förhållanden krävde stöd från statsmakterna i form av lagregler för att åstadkomma medbestämmande.¹¹ Det motiverades därmed att det fanns ett behov när mer ansvar flyttades ut till en lokal nivå, att inte bara ge ekonomisk trygghet vid uppsägning och skydda mot godtyckliga uppsägningar, utan även mer specifikt ge arbetstagarorganisationerna mer inflytande vid driftinskränkning och uppsägningar.¹² Vidare konstaterades att det skulle ge betydande fördelar att arbetstagarorganisationerna på det här sättet skulle ta ett större ansvar över arbetsplatserna.¹³ Dessa faktorer blev de bakomliggande förutsättningarna till dagens lagstiftning inom arbetsrätten.

Sedan innan fanns det kollektivavtal som reglerade delar av vad som skulle komma att bli förtroendemannalagens område. Eftersom dessa avtal inte täckte hela arbetsmarknaden, och ofta endast täckte de högst uppsatta förtroendemännen menade arbetstagarparterna att det inte gick att få igenom något som skulle ge alla förtroendemen skydd via avtal. På grund av det valdes det istället att bilda förtroendemannalagen för att garantera skydd till alla förtroendemen. Målet var att ge förtroendemannen bland annat ökad anställningstrygghet, rätt till ledighet och mycket mer som vi känner igen idag.¹⁴ Det fanns ett antal motsättningar till lagen,¹⁵

¹⁰ Glavå, Mats & Hansson, Mikael. (2016). *Arbetsrätt*. S.707.

¹¹ Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m. Proposition 1974:88. S.146.

¹² Prop. 1974:88, s.147.

¹³ Ibid. s.148.

¹⁴ Ibid. s.148.

¹⁵ Ibid. s.148-149.

Erik Toröd
Lunds universitet

men i slutändan bildades den, och idag är det kontroversiellt att påstå att den numera är en vedertagen del av den svenska arbetsrätten.

Innan kapitel 2.2 påbörjas, där gällande rätt för tillämpning av FML fastställs, är det viktigt att nämna tolkningsföreträdet. Det hittas i 9§ FML och konstaterar bland annat att om en tvist uppkommer kring antingen 1§ eller 8§ första stycket, vilket är de bestämmelser uppsatsen behandlar, så gäller arbetstagarorganisationens tolkning innan tvisten prövats. Det nyanseras ytterligare i ett rättsfall hos Arbetsdomstolen. I AD 1977 nr 94 resoneras det i domskälen att utrymmet för arbetsdomstolens bedömningar i tvister om arbetsgivarorganisationens tolkningsföreträde anses vara litet. Dock menar de att det bör existera vid en tvist då lagen är formulerad på ett sätt som gör att tvister kan uppkomma. Arbetsdomstolen ger exemplet att tolkning av rekvisitet särskild betydelse från 8§ FML är en sådan formulering.¹⁶

2.2 Tillämpning av FML

2.2.1 Krav på Kollektivavtal

För att de speciella regleringar som existerar för den fackliga förtroendemannen ska kunna appliceras behöver Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen vara tillämplig, och för det måste fem rekvisit vara uppfyllda. Ett av dem som kan anses vara det mest grundläggande kraven för att FML ska kunna tillämpas är att det ska finnas ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Kravet förs fram redan i Proposition 1974:88 sidan 157 där det konstateras att det ska vara nationell lagstiftning eller praxis som ska avgöra vilka de anställdas representanter ska vara, och sedan härleds att kollektivavtalen har en stark arbetsrättslig betydelse i Sverige.¹⁷ Utöver det skrivs det uttryckligen längre ner på samma sida att ett vidare skäl till att knyta ihop FML med de kollektivavtalsbundna organisationerna är att lagen bör kunna anpassas till de specifika arbetsplatserna genom kollektivavtal.¹⁸ Viktigt att poängtera här, vilket också görs i doktrinen, är att lagen även gäller i

¹⁶ Arbetsdomstolen 1997 nummer 94.

¹⁷ Prop. 1974:88, s.157.

¹⁸ Ibid. s.157.

Erik Toröd
Lunds universitet

tillfälligt kollektivavtalslösa tillstånd¹⁹²⁰²¹ vilket även kan utläsas ur ordvalet i 1§ 2st FML där begreppet ”brukar” används. Ett tillfälligt avtalslöst tillstånd brukar innefatta kravet att det normalt föreligger ett kollektivavtal men det kan ha löpt ut medan man väntar på att teckna ett nytt.²² Det innebär alltså att en förtroendemän som är utsedd av en arbetstagarorganisation utan kollektivavtal inte skyddas av FML.²³ Sist konstateras det i prop. 1974:88 att om det finns flera kollektivavtal på arbetsplatsen från olika organisationer, så blir lagen tillämplig på samtliga organisationers förtroendemän.²⁴

2.2.2 Krav på att förtroendemannen är utsedd av en arbetstagarorganisation

Nästa rekvisit är att förtroendemannen måste ha utsetts av en arbetstagarorganisation enligt 1§ 1st FML. Från början gällde bestämmelsen endast förtroendemän som utsetts av den lokala arbetstagarorganisationen, vilket kan utläsas från prop. 1974:88 som konstaterar att det ska vara den lokala organisationen som har bestämmanderätten över vilka förtroendemän som ska omfattas av lagen.²⁵ Det förändrades sedan. I proposition 1989/90:157 som låg till grund för förändringen motiveras det att även förtroendemän som utsetts av en central arbetstagarorganisation bör inkluderas.²⁶ Motiveringen bakom var att förändringen i lagen skulle möjliggöra för att regionalt aktiva, som också kan ha mer erfarenhet, skulle kunna aktivera eller assistera de lokala avdelningarna. Således borde lagen tillämpas även på dessa fackliga förtroendemän.²⁷ Lunning (2009) ger ett svar på vad en central arbetstagarorganisation är genom hänvisning till 6§ MBL. Det avser förbund eller jämförlig sammanslutning av arbetstagare vilket exempelvis kan innefatta förhandlingskarteller.²⁸ Olauson (2015) menar även

¹⁹ Olauson, Erland. (2015). *Förtroendemannalagen Med Kommentarer*. S.12.

²⁰ Gabinus Göransson, Håkan. (2014) *Förtroendemän En praktisk kommentar till förtroendemannalagen*. S.13.

²¹ Lunning, Lars (2009). *Fackliga förtroendemän: kommentar till förtroendemannalagen*. 8. uppl. Stockholm: Norstedts juridik. Digitalt via Juno. https://juno-nj-se.ludwig.lub.lu.se/b/documents/2961858?anchor=BOOKPART9789139110873CHAPTER1_COMM1&tab=book_info#BOOKPART9789139110873CHAPTER1_COMM1 [2021-11-01].

²² Olauson, Erland. (2015), s.12.

²³ Gabinus Göransson, Håkan. (2014), s.13.

²⁴ Prop. 1974:88, s.158.

²⁵ Ibid. s.156.

²⁶ Regeringens proposition 1989/90:157 om regionala fackliga förtroendemän s.10.

²⁷ Prop. 1989/90:157, s.9.

²⁸ Lunning, Lars (2009), https://juno-nj-se.ludwig.lub.lu.se/b/documents/2961858?anchor=BOOKPART9789139110873CHAPTER1_COMM1&tab=book_info#BOOKPART9789139110873CHAPTER1_COMM1 [2021-11-01].

Erik Toröd
Lunds universitet

att det inte är av betydelse om förtroendemannen är utsedd för ett uppdrag som är av antingen tillfällig eller permanent karaktär, så länge som alla andra rekvisit är uppfyllda.²⁹

2.2.3 Krav på att arbetsgivaren har blivit informerad om förtroendemannen

Det tredje rekvisitetet kan anses vara nära sammankopplat med det ovanstående. Det hittas i 1§ 3st FML och innebär ett krav på att arbetsgivaren måste ha informerats om att en facklig förtroedeman är utsedd. Bestämmelsen motiverades i Prop. 1974:88 med att det skulle bidra till att skapa ordning och reda sett till lagens tillämpning på den lokala arbetsplatsen, och därmed minska eventuell förvirring.³⁰ Olauson (2015) utvecklar det vidare och menar att underrättelsen ska gå både till arbetstagarens arbetsgivare, och till eventuell arbetsgivare där uppdraget utförs om de är olika. Det ska även vara tydligt vem förtroendemannen är och hur länge den ska utföra sitt uppdrag.³¹ Vidare förtydligas underrättelsekravet mer i AD 1976 nr 10. I fallet sker en omorganisation, och en tvist uppstår kring varsel i 5§FML men arbetsgivaren menar att bestämmelsen inte är tillämplig då de aldrig fick någon underrättelse. Arbetstagsidan menar istället att arbetsgivarna visst hade blivit underrättade eftersom det hade gått ut med både en klubbtidning och en verksamhetsberättelse där det nämnts samt att parterna hade träffats. Kravet var därmed uppfyllt enligt dem. Arbetsdomstolen menar däremot i domskälen att underrättelsekravet inte kan anses vara uppfyllt om arbetsgivaren bara får kännedom om det, och lägger skulden på arbetstagarorganisationen för att de inte framfört det på ett otvetydigt sätt.³² I sin kommentar till rättsfallet konstaterar Olauson (2015) att det *"I princip fordras att arbetsgivaren blir underrättad om uppdraget genom en till honom riktad viljeyttring från organisationens sida."*³³

Liknande resonemang hittas i AD 1989 nr 137 där 1§ 3st FML är en mindre delfråga. Där hade förtroendemannen deltagit i förhandlingar med arbetsgivarna, men arbetsgivaren bestred att de blivit underrättade om att den fackliga

²⁹ Olauson, Erland. (2015), s.14.

³⁰ Prop. 1974:88, s.156.

³¹ Olauson, Erland. (2015), s.14.

³² Arbetsdomstolen 1976 nummer 10.

³³ Olauson, Erland. (2015), s.15.

Erik Toröd
Lunds universitet

förtroendemannen blivit utsedd. När en tvist uppstod resonerade arbetsdomstolen att bolaget inte riktat någon direkt viljeyttring till arbetsgivarna, och därmed blev lagen inte tillämplig.³⁴ Det går med andra ord att utläsa från ovanstående två rättsfall att underrättelsekravet inte kan anses vara uppfyllt som underförstått av kontexten. Nyckeln för kravet är att det föreligger en tydlig och riktad viljeyttring mot arbetsgivaren som Olausson konstaterade.

2.2.4 Krav på att förtroendemannen arbetar med fackliga frågor

Det fjärde rekvisitetet för att FML ska kunna tillämpas är att förtroendemannen ska företräda de anställda i frågor som rör den *fackliga verksamheten*, och utläses ur 1§ 1st FML. Gabinus Göransson (2014) menar att det är de individuella omständigheterna som avgör vad som kan anses vara facklig verksamhet.³⁵ Det förtydligas i SOU 1994:141 där det belystes att facklig verksamhet bör anses lika som i medbestämmandelagen. Därmed infattar det de uppgifter som både har en relation till de anställda utan en relation till arbetsgivaren, och frågor som rör relationen mellan de anställda och arbetsgivaren. Vidare menas att fackliga uppgifter kan anses vara brett under förutsättning att det har en koppling till arbetsplatsen och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett exempel som ges på uppgifter som faller utanför är uppgifter av politisk karaktär. Det är en vanlig uppgift för den fackliga organisationen, men kan inte anses uppfylla kravet. Inte heller interna föreningsuppgifter, exempelvis att inkassera betalningar kan anses uppfylla kravet.³⁶ Det har även visats i praxis att utbildningar inte alltid heller fyller kravet. I AD 1980 nr 32 begär en förtroendeman ledigt för att gå en kurs för skolinformatörer som anordnats av LO. Tvisten i sig gäller om FML ska vara tillämplig och ledigheten därmed ska vara semesterlönegrundande. Det AD resonerar är att uppgiften i sig inte kan anses vara av den karaktär som lagen avser med facklig verksamhet, då utbildningen i sig handlar om att föra fram information om skolans förhållanden och hur förtroendemannen bör agera där som skolinformatör. Det vill säga inte något kopplat till verksamheten, och slutsatsen dras att FML ej var tillämplig.³⁷ Däremot så ger arbetsdomstolen i domskälen några exempel på utbildningar som har klassats som ingående i begreppet facklig

³⁴ Arbetsdomstolen 1989 nummer 137.

³⁵ Gabinus Göransson, Håkan. (2014), s.13.

³⁶ SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar: bakgrundsmaterial*. S. 388-389.

³⁷ Arbetsdomstolen 1980 nummer 32.

Erik Toröd
Lunds universitet

verksamhet. En kurs i förhandling- och argumentationsteknik, en kurs i personalpolitik och även en kurs i medbestämmandefrågor ansågs uppfylla kriteriet, då de alla var kopplade till verksamheten.³⁸

2.2.5 Krav på att förtroendemannen företräder anställda på en arbetsplats

Det femte och sista rekvisitet för att FML ska kunna tillämpas på förtroendemannen är att hen ska företräda de anställda på en viss arbetsplats och hittas också i 1§ 1st FML. Begreppet arbetsplats kräver i sig ett visst förtydligande. Gabinus Göransson (2014) konstaterar att begreppet innefattar både den faktiska platsen förtroendemannen är anställd, men kan även innefatta en annan arbetsplats där det finns kollektivavtalsbundna medlemmar som förtroendemannen är utvald att representera.³⁹ Han förtydligar vidare att det vanligtvis finns en stark koppling mellan arbetsplats och geografi, så som lokala driftsenheter, byggnader eller fabriksområden.⁴⁰ I AD 1993 nr 212 gör även arbetsdomstolen ett uttalande om arbetsplatsbegreppet. Fallet handlar om en situation där trettio anställda ska sägas upp på grund av arbetsbrist, varav tre är fackliga förtroendemen, från sina anställningar på en skogsägarförening. Arbetstagarorganisationen åberopar 8§ för alla tre.⁴¹ (en djupare genomgång av 8§ FML kommer ske i delkapitel 2.3) Föreningen är uppdelad i 8 regioner, och varje region är i sin tur uppdelad i flertalet skogsbruksområden (sbo). Arbetsgivarsidan menar att det är bestämt i kollektivavtalet att varje sbo är en egen driftsenhet om det är en aktiv arbetsplats och därmed kan ej 8§ användas, men de menar även att om inget var avtalat hade varje region varit en enhet. Arbetstagersidan menar istället att arbetsplats blir det område där bolaget utför sin verksamhet, och att begreppet arbetsplats i 8§ FML är frikopplat från resonemangen om driftsenhet som hittas i 22§ LAS, och att 8§ därmed gäller.

Arbetsdomstolen konstaterar till att börja med i domskälen att begreppet arbetsplats används för att avgränsa vilken facklig verksamhet som ska beaktas. Vidare hänvisar arbetsdomstolen till prop 1974:88 s.213 där det konstateras att

³⁸ Arbetsdomstolen 1980 nummer 32 S.255.

³⁹ Gabinus Göransson, Håkan. (2014), s.11.

⁴⁰ Ibid. s.12.

⁴¹ Arbetsdomstolen 1993 nummer 212.

Erik Toröd
Lunds universitet

arbetsplatsen bör i första hand syfta till den driftsenhet som utgör den naturliga ramen för den fackliga verksamheten, och att utgångspunkten för en arbetsplats bör tas i de lokala förhållandena om flera driftsenheter finns på olika orter.⁴² Arbetsdomstolen avslutar sedan resonemanget kring arbetsplatsbegreppet med att konstatera att regionen utgjorde ramen för det fackliga arbetet och därför är det regionen som är arbetsplatsen i förtroendemannalagens mening. Det avslutas med att förtroendemännen undantas.⁴³ Med andra ord kan det därmed utläsas att begreppet arbetsplats i relation till FML syftar till det område där den fackliga verksamheten äger rum.

Det är viktigt att poängtera att det redan i proposition 1974:88 konstaterades att 2§ FML skulle ses som ett komplement till den första paragrafen.⁴⁴ Den anger i 2st att hela 1§ och dess rekvisit är semidispositiva om arbetstagaridans del är undertecknad av en central organisation. Motiveringen bakom det beslutet var att det inte borde finnas hinder för de lokala parterna att själva kunna precisera kretsen av förtroendemän, exempelvis genom att specificera befattningar som skulle inkluderas.⁴⁵ Därmed blir det ett genomgripande tema för lagens tillämpning att det inte föreligger några specifika ändringar via kollektivavtalet. Dessa skulle därmed få företräde över ovanstående rekvisit för tillämpningen.

2.3 Företräde till fortsatt arbete vid arbetsbristuppsägningar

Skyddet för den fackliga förtroendemannens anställning vid arbetsbristuppsägningar hittas i 8§ FML. Bestämmelsen bygger på att en facklig förtroendemän ska kunna undantas från turordningsreglerna som finns i 22§ LAS, och är enligt Hans Blyme en kompletteringsregel till den bestämmelsen.⁴⁶ Skyddet föreligger vid både driftnedskärning och permittering,⁴⁷ men inte vid nedläggning.⁴⁸ Nyckelkravet för att bestämmelsen ska kunna tillämpas hittas också

⁴² Prop. 1974:88, s.213.

⁴³ Arbetsdomstolen 1993 nummer 212.

⁴⁴ Prop. 1974:88, s.210.

⁴⁵ Ibid. s.214.

⁴⁶ Blyme, Hans, https://juno-nj-se.ludwig.lub.lu.se/b/documents/527881?annotationId=SFS1974-0358_NKAR19&subTab=karnov&tab=annotations#SFS1974-0358_KO_P8 [2021-11-09].

⁴⁷ Olauson, Erland. (2015), s.50.

⁴⁸ Prop. 1974:88, s.222.

Erik Toröd
Lunds universitet

i paragraf 8 FML och är att företrädesrätten gäller om förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Det togs upp första gången i proposition 1974:88 där kravet motiverades med förklaringen att det skulle framgå att förtroendemannauppdraget inte skulle vara förenligt med personliga privilegier, utan endast föreligga som ett verktyg för att upprätthålla den fackliga verksamheten.⁴⁹ Specifikt att skyddet inte ska kunna anses vara ett personligt privilegium återkommer senare i samma proposition, och det menas att *”Regeln bör inte ses som uttryck för en personlig förmån för den enskilde förtroendemannen”*.⁵⁰ Det uttrycks även där att det är den fackliga organisationen som ska avgöra när regeln tillämpas på förtroendemannen, eftersom det är de som avgör vad som är av betydelse för att upprätthålla verksamheten, något utrymme för förtroendemannen själv att avgöra det finns ej.⁵¹ En uppsägning som står i strid med 8§ FML saknar saklig grund enligt lagens proposition.⁵²

Den 2§ 2st i FML konstaterar även att 8§ 1st FML är semidispositiv. Det vill säga att med hjälp av ett kollektivavtal som signerats av en central arbetstagarorganisation får annat avtalas än vad som konstateras i detta avsnitt om 8§ FML. Olauson (2015) menar dock att de centrala parterna kan bemyndiga de lokala att fatta beslut.⁵³ I propositionen till lagen menade författarna att det bör finnas utrymme för att genom kollektivavtal kunna ändra i den för att lättare kunna finna allmänt accepterade turordningsregler och kunna hitta alternativ till den fackliga förtroendemannens företrädesrätt vid behov. Ett exempel som gavs var att det istället skulle vara möjligt att förlänga uppsägningstiden hos förtroendemannen intill att driftnedsättningen var fullföljd.⁵⁴

Angående en definition av vad uppgifter av särskild betydelse faktiskt innebär, vilket i sig är det grundläggande rekvisitet för 8§ FML, hittas vägledning i propositionen till lagen. Uppgifter av betydelse för hela arbetstagar Kollektivet och uppgifter med betydelse för den fortsatta fackliga verksamheten på arbetsplatsen

⁴⁹ Prop. 1974:88, s.159.

⁵⁰ Ibid. s.222.

⁵¹ Ibid.

⁵² Proposition 1974:88, s.159

⁵³ Olauson, Erland. (2015), s.34

⁵⁴ Prop. 1974:88, s.159.

Erik Toröd
Lunds universitet

lyfts fram som exempel på vad kan tänkas innefattas i begreppet.⁵⁵ Det framkommer även ett konkret exempel på vad som skulle kunna anses vara uppgifter för arbetstagar Kollektivets bästa. Exempelvis en ung facklig klubbordförande som arbetar heltid med fackliga uppgifter på arbetsplatsen. Denne skulle då vara av betydelse för att representera de intressen och genomföra de uppgifter som uppstår vid en driftsnedskärning.⁵⁶ Det förtydligas vidare i doktrinen att uppgifterna också måste vara av en löpande karaktär.^{57,58}

Det finns flertalet domar från arbetsdomstolen som nyanserar tolkningen av 8§ FML ytterligare. Till att börja med finns AD 1977 nr 94 som också refererades till ovan. Där sker det uppsägningar på grund av arbetsbrist på ett bolag inom träindustrin. Arbetstagarorganisationen åberopar 8§ FML och begär att förtroendemannen ska få kvarstå i sin anställning, och att en annan anställd istället ska bli uppsagd. Alla förbundets anställda utom förtroendemannen ska därmed sägas upp. Vilket arbetsgivaren också accepterar och de vars anställning ska avslutas sägs upp på grund av arbetsbrist. Strax därefter säger förtroendemannen upp sig, och arbetstagarorganisationen kontaktar då arbetsgivarna och med hänvisning till 8§ FML vill de att den andra uppsagda förtroendemannen nu ska undantas. Arbetstagarorganisationen åberopar även tolkningsföreträdet i 9§ FML och ogiltigförklarar uppsägningen av den redan uppsagda förtroendemannen. Arbetsgivarna invänder att 8§ är tillämplig endast vid beslutssituationen och två veckor efter enligt 22§ LAS, och därmed inte kan åberopas. De menar vidare att den redan uppsagda förtroendemannen inte kan anses ha uppgifter av särskild betydelse. Förbundet menar att det visst är uppgifter av särskild betydelse, då förtroendemannen ska övervaka att bolaget håller gällande avtal och lagar under alla deras medlemmars uppsägningstid.

I domskälen resonerar arbetsdomstolen att det inte finns något krav att arbetsplatsen ska vara av en viss storlek, eller behöver ha en viss mängd anställda för att kunna tillämpa 8§ FML, därmed är det ej av betydelse att endast förtroendemannen är kvar

⁵⁵ Prop. 1974:88, s.159.

⁵⁶ Proposition 1974:88, s.222.

⁵⁷ Olauson, Erland. (2015), s.50.

⁵⁸ Lunning, Lars (2009), https://juno-nj-se.ludwig.lub.lu.se/b/documents/2961858?anchor=BOOKPART9789139110873CHAPTER5_COMM8#BOOKPART9789139110873CHAPTER5_COMM8 [2021-11-09].

Erik Toröd
Lunds universitet

på arbetsplatsen. Däremot fortsätter arbetsdomstolen med att poängtera att de tänkta uppgifterna som HA skulle utföra inte kan anses uppfylla kravet på särskild betydelse. Motiveringen bakom är att det inte föreligger någon bevisning att uppdraget inte hade kunnat hanteras genom direkt kontakt mellan förbundet och bolaget. Därmed gäller ej 8§ FML på förtroendemans HA.⁵⁹ Tyvärr väljer arbetsdomstolen att inte ta ställning till huruvida arbetstagarorganisationen har rätt att byta ut förtroendemannen som säger upp sig, mot en förtroendemans som är uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetsdomstolen resonerar däremot att man genom förarbetena ville skapa förutsättningar för en effektiv facklig verksamhet även vid driftnedskärningar, samtidigt som det saknas positivt stöd för den här typen av agerande. Som sagt menar arbetsdomstolen att de inte behöver ta ställning till om det ändå kan föreligga längre gående rättigheter för arbetstagarorganisationen inom det här området.⁶⁰ Det hade varit intressant om arbetsdomstolen valt att uttala sig, och det hade bidragit till förståelsen för 8§ FML, men så blev inte fallet. Däremot kan det från rättsfallet lyftas fram ett prejudikat att om uppgifter kan genomföras av arbetsgivarorganisationen via direkt kontakt med arbetsgivaren, kan det inte anses att förtroendemannen uppfyller kravet på uppgifter av särskild betydelse. Inte heller är det av relevans huruvida det finns fler anställda kvar på arbetsplatsen, utan det är arbetstagarorganisationens verksamhet som är grunden för bestämmelsen.

Ett annat rättsfall av betydelse som nyanserar begreppet särskild betydelse är AD 1981 nr 146. Det handlar om uppsägningen av en skådespelare, Lindström, vid en teater, som också innehade uppdraget studieorganisatör på arbetsplatsen. Lindström hade även i två år innan varit lokal klubbordförande, men hade inte det uppdraget vid tiden för uppsägningen. På grund av en minskad budget skulle personalstyrkan reduceras och Lindström blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Arbetstagarorganisationen menar här att Lindströms uppgifter var av särskild betydelse för organisationen, med motiveringen att utbildningen han tillhandahöll som studieorganisatör var mycket viktig för organisationen och att Lindström gjorde ett väldigt bra jobb. Arbetsgivaren menar i motsats till det att rollen som studieorganisatör, utan att vilja förminska den, inte är av särskild betydelse för den

⁵⁹ Arbetsdomstolen 1977 nummer 94.

⁶⁰ Ibid. s. 711-712

Erik Toröd
Lunds universitet

fackliga organisationens verksamhet på arbetsplatsen. Vidare menade de också att 8§ FML inte heller var tillämplig eftersom turordningsreglerna i 22§ LAS i vilket fall redan var bortavtalade i kollektivavtalet eftersom det förelåg ytterligare specialregler för teatrar.

Arbetsdomstolen kommer fram till att uppsägningen var sakligt grundad, men fortsätter med att utreda 8§ FML, och huruvida Lindström hade uppgifter av särskild betydelse. Till att börja med konstaterade de att arbetsdomstolen inte bifaller arbetsgivarnas yrkande att 8§ FML skulle vara bortavtalad i kollektivavtalet. Det motiveras med att 8§ FML har som syfte att skydda den fackliga verksamheten vid driftnedskärningar. Därmed, för att 8§ FML ska kunna anses vara bortavtalad eller inskränkas över huvud taget, trots dess relation till 22§ LAS måste den uttryckligen vara det i kollektivavtalet. Så var ej fallet och därmed fortsätter arbetsdomstolen med prövning av uppgifter av särskild vikt. Arbetsdomstolen bifaller här arbetsgivarna och menar att även om rollen som studieorganisatör är viktig, kan den inte anses vara av sådan särskild vikt som syftas till i 8§ FML.⁶¹ Därmed är det två aspekter som blir intressanta att ta med sig från AD 1981 nr 146 för att utveckla och nyansera 8§ FML. Till att börja med så räcker det inte med att turordningsreglerna i 22§ LAS är bortavtalade eller inskränkta i kollektivavtalet för att detsamma skulle kunna appliceras på 8§ FML. Vidare kan inte heller endast rollen som studieorganisatör anses vara av särskild betydelse.

Ytterligare ett rättsfall som bidrar till att vidare nyansera tillämpningen av 8§ FML är AD 1992 nr 144 som handlar om en tvist på ett ingenjörsbolag. Även här sker uppsägningar på grund av arbetsbrist, och arbetstagarorganisationen ville att förtroendemannen, MN, skulle undantas då hans arbete var av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Detta med motiveringen att han medverkade vid löneförhandlingar, medbestämmandeförhandlingar, har ingått i förhandlingsdelegationen samt suttit med i företagsnämnd och varit suppleant i bolagsstyrelsen. Arbetsgivarparterna menar att MN inte uppfyller det kravet, eftersom det finns ytterligare tre personer med facklig erfarenhet bland de sex personer han företräder. Dock ville ingen av dessa ta på sig uppdraget. Efter

⁶¹ Arbetsdomstolen 1981 nummer 146.

Erik Toröd
Lunds universitet

uppsägningarna skulle endast fyra personer vara kvar, och arbetsgivarsidan menade att MN endast åberopade 8§ och 9§ FML för att skydda sitt eget arbete.⁶²

Arbetsdomstolen resonerar till att börja med i domskälen, som också nämnts i ovanstående rättsfall AD 1977 nr 94, att mängden anställda inte kan anses vara av betydelse för huruvida skyddet i 8§ FML kan tillämpas. Det är med andra ord inte tänkt att fackliga förtroendemän ska uteslutas från företrädesrätten bara för att de företräder en minoritet av arbetstagare, och fokuset ligger på att företräda organisationen. Sedan resonerades kring påståendet att någon annan av de erfarna hade kunnat genomföra MN:s arbete. Här motiverar Arbetsdomstolen att det inte är av betydelse huruvida någon annan vill ta på sig arbetet för att uppgifterna ska kunna utföras av någon annan. Det är arbetstagarorganisationens uppgift att uppgifterna blir utförda om någon har kompetensen. Så ursäkten att ingen vill utföra dem blir inte ett argument för att förtroendemannen ska anses vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, och att 8§ FML därmed ska kunna tillämpas. Vidare menar Arbetsdomstolen att det, i det här fallet, skulle vara en kompetensförlust att förlora MN, och dennes uppgifter är inte heller något som enkelt kan genomföras på en centralnivå. Därmed kommer de fram till slutsatsen att MN genomför uppgifter av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, och 8§ FML är tillämplig.⁶³ Det som kan tas med från AD 1992 nr 144 blir därmed vidare förtydligande prejudikat. Att om uppgifter inte enkelt kan göras centralt, och det är en kompetensförlust så kan det anses vara av särskild betydelse att personen undantas från turordningslistan. Däremot är det av intresse att arbetsdomstolen menar att, i en annan situation, ska det anses vara okej att ersätta förtroendemannen med någon annan om det inte är en kompetensförlust. Arbetsdomstolen bekräftade också ytterligare en gång att det inte finns någon koppling mellan tillämpningen av 8§ FML och antalet anslutna medlemmar på arbetsplatsen. Det är organisationens verksamhet som är av betydelse.

Det finns även intressanta resonemang från arbetsdomstolen att hämta ur AD 1993 nr 88. Det gällde där ett transportbolag där 15 av 26 kollektivavtalsanställda skulle

⁶² Arbetsdomstolen 1992 nummer 144.

⁶³ Ibid.

Erik Toröd
Lunds universitet

sågas upp till följd av ett uppsagt avtal. Bland dem var förtroendemannen KHS, vars uppgifter innebar att vara kontaktombud mellan de anställda, ortens lokalorganisation och arbetsgivaren. Arbetstagarorganisationen åberopar 8§ och 9§, men KHS blir ändå uppsagd eftersom arbetsgivarna menar att turordningen i 22§ LAS bör tillämpas då KHS inte var behörig företrädare för motpart i förhandlingarna, och inte var förhandlingsombud enligt kollektivavtalet. Det fanns också en annan förtroendeman på arbetsplatsen som inte skulle bli uppsagd. Dock menar arbetstagarorganisationen att denne endast skulle ha rollen tills KHS kunde ta över med förhandlingsansvar.

Arbetsdomstolen resonerar att hänsyn inte bör tas till eventuella framtida företeelser och omorganisationer för arbetstagarorganisationen. Det gäller både det faktum att KHS i framtiden skulle bli behörig förhandlingsföreträdare, samt att KHS var planerad att ta en större roll och ersätta den andra förtroendemannen som var sjukskriven. Endast de aktuella förutsättningarna ska tas med i bedömningen om den fackliga förtroendemannen har uppgifter av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. AD menade därmed att KHS uppgifter var av begränsat omfång, och kunde inte anses uppfylla kravet.⁶⁴ Det här rättsfallet bidrar med ett otroligt intressant prejudikat för rekvisitet. För att kravet på uppgifter av särskild vikt ska kunna anses vara uppfyllt måste det vara det vid det givna tillfället för uppsägningen, att det föreligger planer för en förtroendeman att ta på sig dessa uppgifter är inte tillräckligt.

Vid en eventuell omplacering av en facklig förtroendeman föreligger det ytterligare ett rekvisit. Denne måste även ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna och med det menades att det låg i sakens natur att om det finns behörighetskrav måste även dessa vara uppfyllda.⁶⁵ Vidare skulle även arbetstagarorganisationen få tolkningsföreträde enligt 9§ FML i de fall där en tvist uppstår. Det föreligger därmed inte något liknande krav på tillräckliga kvalifikationer om förtroendemannen sysslar med fackliga frågor på heltid.⁶⁶ Vad tillräckliga kvalifikationer kan tänkas innebära specificeras i proposition 1973:129 som låg bakom dagens LAS. Det menas där att kravet inte bör vara lägre än att

⁶⁴ Arbetsdomstolen 1993 nummer 88.

⁶⁵ Prop. 1974:88, s.222.

⁶⁶ Ibid.

Erik Toröd
Lunds universitet

arbetstagaren har de kvalifikationer som normalt krävs hos en sökande till samma tjänst för att rekvisitet till företrädesrätten ska gälla.⁶⁷ Det menas vidare att eftersom arbetssökande tenderar att genomgå en upplärningsperiod när de påbörjar arbetet, kan samma förutsättning tillämpas på den omplacerade arbetstagaren⁶⁸, och därmed i förlängningen också den omplacerade förtroendemannen. Individen som omplaceras ska därmed inte kunna nekas omplacering för att förtroendemannen dag ett inte behärskar de nya arbetsuppgifterna.⁶⁹ Däremot kan det krävas att denna ska kunna lära sig uppgifterna inom en rimlig tid.⁷⁰ Helt enkelt är det samma krav på tillräckliga kvalifikationer för en förtroendeman som det är för en ”vanlig anställd” vid omplaceringar.

⁶⁷ Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. Proposition 1973:129 s.165.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Prop. 1973:129, s.165.

⁷⁰ Ibid, s.260.

3. Analys och avslutning

3.1 Analys - Tillämpning av lagen

För att återknyta till den första frågeställningen i uppsatsens syfte, vilka rekvisit som behöver uppfyllas för att 8§ FML ska vara tillämplig, så kan följande konstateras. Utifrån den rättsliga bakgrunden i del 2.2 finns det fem krav för att FML överhuvudtaget ska vara tillämplig. Till att börja med behöver det finnas ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Det finns dock ett undantag, att även om det vid en tidpunkt inte finns något aktivt kollektivavtal kan rekvisitet fortfarande vara uppfyllt om det brukar finnas kollektivavtal på arbetsplatsen. Ett så kallat tillfälligt avtalslöst tillstånd. Exempelvis, när det pågår förhandlingar för att etablera ett nytt kollektivavtal samtidigt som det gamla går ut. Det innebär att om en förtroendeman är utsedd av en organisation som inte har något kollektivavtal och inte uppfyller kravet för tillfälligt avtalslöst tillstånd, så är inga specialbestämmelser som omnämnts i uppsatsen tillämpliga och förtroendemannen har samma skydd som en vanlig anställd.

Nästa rekvisit är att förtroendemannen måste ha blivit utsedd av en lokal eller central arbetsgivarorganisation, vilket även kunde innefatta exempelvis förhandlingskarteller. Att en facklig förtroendeman inte kan ha några specialbestämmelser tillämpliga på sig om denne inte ens är utsedd av en facklig organisation för att företräda dem är ganska självförklarande, så därmed lämnas rekvisitet.

Det tredje rekvisitet, underrättelsekravet, är desto intressantare. Som nämndes i bakgrunden var syftet enligt propositionen att skapa ordning och reda, vilket det nog också kan konstateras att det gör om man ser till de rättsfakta som krävs för att rekvisitet ska anses vara uppfyllt. Underrättelsen ska innefatta vem förtroendemannen är samt var den ska verka, och den ska gå till alla berörda arbetsgivare om det gäller en regional förtroendeman. Det är även intressant hur kravet förtydligas vidare genom prejudikat. För att återkoppla till AD 1976 nr 10, där en tvist uppstod om specifikt underrättelsekravet. Arbetsgivarna menade att de

Erik Toröd
Lunds universitet

inte blivit underrättade, medan arbetstagersidan menade att de blivit det eftersom det gått ut i både en tidning och en verksamhetsberättelse samt att de hade träffats. Arbetsdomstolen dömde intressant nog att det inte kan anses vara en underrättelse om den inte också är *riktad*. Vidare kan det också utläsas från AD 1989 nr 137, där en förtroendeman bland annat hade deltagit i förhandlingar. Där dömde arbetsdomstolen att oavsett hur tydligt det kan anses vara hade det ej förelegat någon viljeyttring, och därmed var rekvisitet ej uppfyllt. Utifrån de två domarna kan det alltså konstateras att om underrättelserekvisitet ska vara uppfyllt räcker det inte med att det kan anses vara uppenbart eller självklart att en förtroendeman är utsedd, det måste också ha skett en direkt, riktad viljeyttring om det till arbetsgivaren.

Det fjärde kravet är att förtroendemannen måste ha uppgifter kopplade till den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Den generella regeln är att fackliga uppgifter är de uppgifter som antingen berör de anställda eller relationen mellan de anställda och arbetsgivaren. Det kan anses vara ett brett mandat, vilket också var syftet enligt SOU 1994:141. Däremot finns det ett antal begränsningar från praxis. Från AD 1980 nr 32 framkom att det måste finnas en koppling till verksamheten på arbetsplatsen när det kommer till utbildningar. Det framgick också från propositionen att interna uppgifter inom fackförbundet inte heller räckte för att uppfylla rekvisitet.

Sista rekvisitet är att arbetet ska ske på en arbetsplats. En arbetsplats är inte ett helt självklart begrepp, men en del vägledning har kunnat hittas. Från prop. 1974:88 lyftes det att arbetsplatsen bör syfta till den driftsenhet som är en naturlig ram för den fackliga verksamheten och från AD 1993 nr 212 framkom det att en driftsenhet bör innefatta det område där förtroendemannen normalt agerar. Baserat på det uttalandet är det av intresse att vidare diskutera rättsfallet. Där hade de i kollektivavtal avtalat specifika regler som sade att varje plats där det skedde arbete var en enhet, så kallade sbo. Eftersom 8§ FML är semidispositiv så är det inget konstigt med det. Det som gör situationen intressant är att arbetsdomstolen resonerade att även om begreppet arbetsplats har förändrats via kollektivavtal som är tillåtet så skulle inte en sådan förändring ha en faktisk påverkan på samma begrepp i 8§ FML. Det vill säga det som kan antas utgöra en arbetsplats i relation till tillämpningsrekvisiten i 1§ FML och 22§ LAS är inte samma som i 8§ FML.

Erik Toröd
Lunds universitet

Det hade varit möjligt att utifrån prejudikatet resonera att det kan föreligga en sorts spärr för att inskränka på 8§FML via ett kollektivavtal. En arbetsplats som är minskad i sin utsträckning via kollektivavtal är inte nödvändigtvis minskad i relation till 8§, utan där gäller istället det som framkom från propositionen, att arbetsplatsen kan ses som det område där den fackliga förtroendemannen normalt agerar.

3.2 Analys - Undantag från turordningslistan

Att det inte är ett personligt privilegium att den fackliga förtroendemannen ska kunna få företräde till fortsatt anställning var ett återkommande tema. Det vill säga att en facklig förtroendeman inte själv på något sätt kan åberopa rättigheten att undantas från turordningen. Det stämmer väl överens med uttalandet från arbetsdomstolen i AD 1977 nr 94, där det konstaterades att det låg i sakens natur att det är upp till den fackliga organisationen att avgöra om en förtroendeman är av särskild betydelse för verksamheten på arbetsplatsen och att utrymmet för andra parter bedömningar är litet. Det kan därmed konstateras att möjligheten till att göra anspråk på förtur till fortsatt anställning på arbetsplatsen bygger på att det är arbetstagarorganisationen som åberopar att förtroendemannen har uppgifter av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Vidare var bland det första som konstaterades i den rättsliga bakgrunden i kapitel 2.3 om företrädet att 8§ FML skulle ses som en tilläggsbestämmelse till 22§ LAS, vilken också hänvisas till i lagen. Därför är det relevant att utreda relationen mellan dessa. I AD 1981 nr 146 resonerade arbetstagersidan att turordningsreglerna i 22§ LAS redan var bortavtalade i kollektivavtalet. Därmed, enligt deras resonemang, borde det innebära att även delen i 8§ kopplad till turordning borde vara bortavtalad. Arbetsdomstolen menade däremot att så inte var fallet, och att bestämmelsen snarare syftade till att skydda den fackliga verksamheten. De ansåg därmed att det behövs ett uttryckligt bortavtalande av 8§ FML i kollektivavtalet för att det ska gälla. Det som kan utläsas från det förloppet blir därmed att även om FML är en tilläggsbestämmelse till 22§ LAS så finner det sig att syftet med bestämmelserna är så pass olika att de inte kan anses höra ihop vid förändringar via ett kollektivavtal. Trots båda paragrafernas semidispositivitet och att proposition 1974:88 konstaterade vikten av att via kollektivavtal kunna kringgå 8§ FML.

Erik Toröd
Lunds universitet

Arbetsdomstolen konstaterade däremot att 8§ FML primärt är till för att skydda den fackliga verksamheten, och det krävs en uttrycklig vilja att förändra den. Att endast förändra 22§LAS, som 8§FML är en tilläggsbestämmelse till, räcker ej. Det kan vara värt att stanna och begrunda uttalandet. I kontexten kan det anses som ett rimligt resonemang baserat på att 22§ LAS och 8§FML har olika syften. Att skydda de anställda respektive skydda arbetstagarorganisationens intressen. Samtidigt, om resonemanget lyfts kan det konstateras att arbetsdomstolen satte vikten att skydda de fackliga intressena över vikten att kunna runda turordningsregler via kollektivavtal, två faktorer som både lyftes som viktiga i propositionen. Det är av vikt att poängtera, och även något som hade varit intressant att veta i framtiden om ett fall hamnar hos arbetsdomstolen som behandlar ämnet, är hur arbetsdomstolen valt att resonera i en situation där fackliga intressen ställs mot en kollektivavtalad bestämmelse direkt kopplad till 8§. Rimligtvis väljer de att utgå från kollektivavtalet, men likväl intressant att veta baserat på resonemanget i AD 1981 nr 146 där arbetsdomstolen satte den effektiva fackliga verksamheten över möjligheten att avtala bort turordningen som lyftes i propositionen.

Det tar oss nu in på en av de mest centrala aspekterna i uppsatsen. Begreppet särskild betydelse, dess innebörd och de föreliggande rättsfaktas påverkan på det. Det kan till att börja med konstateras att vikten i bestämmelsen, och vad som skulle kunna benämnas som en huvudregel, bygger på den fackliga verksamhetens förutsättningar. Det vill säga, om bestämmelsen kan tillämpas handlar inte om huruvida arbetstagarorganisationen faktiskt har medlemmar på arbetsplatsen, utan det handlar om organisationens verksamhet och förtroendemansens särskilda betydelse för den. Detta konstaterades av arbetsdomstolen i AD 1977 nr 94. Samtidigt, i samma rättsfall, sker en inskränkning av huvudregeln. Där menas det att även om något är av särskild vikt för arbetstagarorganisationens verksamhet på arbetsplatsen så uppfyller det inte nödvändigtvis kravet i 8§ FML. Motiveringen till det är att i 8§ syftar det till den fackliga förtroendemansens uppgifter av särskild vikt, och om arbetstagarorganisationen själva bör kunna utföra dessa uppgifter utan större problem så är inte förtroendemannen central och bör därmed ej kunna få företräde till fortsatt anställning. Det vill säga, ett centralt rättsfaktum att ha i åtanke vid tillämpning av 8§ FML är huruvida arbetstagarorganisationen själva kan genomföra uppgifterna utan större problem.

Erik Toröd
Lunds universitet

Ytterligare ett rättsfaktum som kan göra att 8§ inte är tillämplig är om det finns andra personer på arbetsplatsen som har kompetensen att utföra arbetet. För att återkoppla till AD 1992 nr 144 där förtroendemannen på ingenjörsbolaget skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Som tidigare redogjorts fanns där tre andra som arbetsgivaren menade besatt kompetensen att göra förtroendemannens jobb, och att denne därmed inte kunde vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Arbetsdomstolen biföll det som ett generellt resonemang att om en annan individ kan utföra samma uppgifter som är av särskild vikt lika väl, så blir det ett rättsfaktum som gör att rekvisitet inte kan anses uppfyllt. Samtidigt så poängterade arbetsdomstolen att sådant inte var fallet där och konstaterade att den kompetensförlust som skulle ske om MN blev uppsagd skulle bli problematisk för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Det vill säga när det kommer till kompetens som en faktor för särskild betydelse får det konstateras att en prövning av varje enskild situation behöver göras. Till att börja med behöver frågan ställas om det är någon annan som innehar liknande kompetens som förtroendemannen i de viktiga uppgifterna, för i de fallen är förtroendemannen inte nödvändigtvis av särskild betydelse. Om svaret blir ja måste då sedan frågan ställas om det är en betydande kompetensförlust om förtroendemannen blir uppsagd.

Vidare kan inte heller arbetstagarorganisationen välja att undanta en facklig förtroendeman för att den skulle vara av särskild vikt för den fackliga verksamheten i framtiden. Det konstaterades i AD 1993 nr 88 att det är den aktuella fackliga verksamheten som är av betydelse, att det hade påbörjats initiativ för att förtroendemannen skulle få en viktigare roll skulle ej tas med i bedömningen enligt arbetsdomstolen. Det är endast det aktuella förhållandena som tas med i bedömningen.

Innan den här analysdelen avslutas är en reflektion kring uttalandet som gjordes av arbetsdomstolen i AD 1977 nr 94 värd att lyftas. Det gäller möjligheten att byta ut förtroendemannen som fått företräde till fortsatt arbete när den tidigare valda sagt upp sig. Där resonerade arbetsdomstolen, samtidigt som de betonade att de aldrig tog officiell ställning i frågan, att huvudsyftet med lagstiftningen är att möjliggöra ett effektivt fackligt arbete. Samtidigt lyfte de också att det saknades positivt stöd för den möjligheten. Det skulle möjligtvis kunna resoneras utifrån vad som kan ses som genomgripande teman inom den rättsliga grunden, att det hade varit möjligt att

Erik Toröd
Lunds universitet

agera på det sättet för arbetstagarorganisationen. Anledningen till det är specifikt betoningen på ”ett så effektivt fackligt arbete som möjligt”, och om den tänkta ersättarens uppsägningsperiod inte gått ut bör det vara en möjlighet. Såklart under förutsättningen att alla andra krav uppfylls. Det som kan anses som den största oklarheten i relation till undantag från turordningen är hur långtgående det ska vara möjligt att möjliggöra ett effektivt fackligt arbete. Arbetsdomstolen konstaterade som sagt att de ej tog officiell ställning, men det framstod som att uttalandet lutade mot att det skulle kunna vara okej. Exakt hur långt det är rimligt för bestämmelsen att sträcka sig för att möjliggöra ett effektivt fackligt arbete är utifrån dagens rättsläge inte helt klart.

3.3 Slutsatser

Vad blir då svaret på frågeställningarna? För att en förtroendeman ska kunna få fortsatt företräde till anställning måste ett antal rekvisit uppfyllas, och ett antal rättsfaktum analyseras. Till att börja med måste det konstateras att dessa faktorer kan förändras genom kollektivavtal, men inte inskränkas genom förändringar i närliggande regleringar. Det första steget blir att se huruvida FML kan tillämpas vilket kräver att fem rekvisit är uppfyllda, varav den första blir att ställa frågan om det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen, eller om det är ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Är svaret ja blir nästa rekvisit att se huruvida förtroendemannen har blivit utsedd av en arbetstagarorganisation. Är svaret ja även där kommer sedan rekvisitet att arbetsgivaren behöver ha fått en underrättelse, det vill säga om arbetsgivarna har fått veta att den fackliga förtroendemannen är utsedd. Här räcker det inte med att det kan anses vara uppenbart eller att information gått ut, utan underrättelsen måste vara en direkt riktad viljeyttring till arbetsgivarna. Efter det måste frågan ställas huruvida förtroendemannen arbetar med vad som i lagens mening kan anses vara fackliga uppgifter. Det är ett brett mandat men om den fackliga förtroendemannen håller på med utbildningar som inte är direkt kopplade till arbetsplatsen, eller endast arbetar med interna fackliga uppgifter är kravet ej uppfyllt. Det sista rekvisitet är att det fackliga arbetet sker i koppling till en arbetsplats, vilket definieras som det område där den fackliga verksamheten vanligtvis sker.

Erik Toröd
Lunds universitet

Om ovanstående fem rekvisit är uppfyllda kan 8§ FML potentiellt tillämpas under ett antal förutsättningar. Huvudrekvisitet bygger på att förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, vilket endast kan åberopas av den fackliga organisationen. En förtroendeman kan därmed ej själv hävda att den ska få förtur till fortsatt arbete. Det bör även poängteras att eventuella inskränkningar i turordningsreglerna i 22§ LAS via kollektivavtal ej är av betydelse. För att rekvisitet särskild betydelse ska kunna anses vara uppfyllt är det ett antal rättsfakta som bör tas i åtanke. Till att börja med måste frågan ställas om arbetstagarorganisationen utan större problem kan utföra uppgifterna själva. Är svaret ja, anses inte rekvisitet uppfyllt, även om uppgifterna i sig skulle kunna anses vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Nästa rättsfaktum att analysera blir huruvida någon annan på arbetsplatsen har kompetensen att genomföra uppgifterna. Om det finns andra med kompetens är det ej av betydelse ifall de vill ta på sig rollen, den fackliga förtroendemannen kan oavsett inte sägas vara av särskild betydelse. Huruvida förtroendemannen är planerad att vara av särskild betydelse i framtiden är ej av betydelse. Däremot är ytterligare ett avgörande rättsfaktum för tillämpningen ifall det är en kompetensförlust att förlora förtroendemannen. Avslutningsvis, i situationer där en omplacering kan tänkas ske, måste det även tas i betänkande huruvida den fackliga förtroendemannen kan lära sig arbetsuppgifterna inom en rimlig tid.

Det kan därmed konstateras att sex rekvisit behöver vara uppfyllda för att förtroendemannen ska få företräde till fortsatt arbete, och ett antal rättsfakta behöver tas i betänkande för att kontextualisera dessa.

Erik Toröd
Lunds universitet

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Proposition 1973:129

Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m. Proposition 1974:88

Regeringens proposition 1989/90:157 om regionala fackliga förtroendemän.

Statens offentliga Utredningar 1994:141 Arbetsmarknadsdepartementet.

Arbetsrättsliga utredningar bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års arbetsrättskommitté. Stockholm 1994.

Litteratur och Internetkällor

Gabinus Göransson, Håkan. *Förtroendeman En praktisk kommentar till förtroendemannalagen*. (2014). 3 upplagan. Stockholm: Lars Åhnberg AB. S.13

Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2016). *Arbetsrätt*. 3., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Lehrberg, Bert (2020). *Praktisk juridisk metod*. Tolfte upplagan Uppsala: Iusté

Erik Toröd
Lunds universitet

Lunning, Lars (2009). *Fackliga förtroendemän: kommentar till förtroendemannalagen*. 8. uppl. Stockholm: Norstedts juridik. Digitalt via Juno.

[https://juno-nj-se.ludwig.lub.lu.se/b/documents/2961858?anchor=BOOKPART9789139110873CHAPTER1_COMM1](https://juno-nj-se.ludwig.lub.lu.se/b/documents/2961858?anchor=BOOKPART9789139110873CHAPTER1_COMM1&tab=book_info#BOOKPART9789139110873CHAPTER1_COMM1) [2021-11-01]

Olauson, Erland. *Förtroendemannalagen Med Kommentar*. (2015) Lund: Studentlitteratur AB.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 2. Uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Internetkällor

Blyme, Hans. *Kommentar till 8§ Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen*. https://juno-nj-se.ludwig.lub.lu.se/b/documents/527881?annotationId=SFS1974-0358_NKAR19&subTab=karnov&tab=annotations#SFS1974-0358_K0_P8 [2021-11-09].

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen 1976 nr 10. *Dom 1976-02-18, målnummer A-80-1975*.

Arbetsdomstolen 1977 nr 94. *Dom 1977-06-01, Målnummer A-236-1976*.

Arbetsdomstolen 1980 nr 32. *Dom 1980-03-05, Målnummer A-84-1979*.

Arbetsdomstolen 1981 nr 146. *Dom 1981-10-28, Målnummer A-68-1981*.

Arbetsdomstolen 1989 nr 137. *Dom-1989-12-06, Målnummer A-221-1988*.

Erik Toröd
Lunds universitet

Arbetsdomstolen 1993 nr 88. *Dom 1993-05-12, Målnummer A-303-1992.*

Arbetsdomstolen 1993 nr 212. *Dom 1993-12-15, Målnummer A-120-1993.*