

Facklig tid: LFF och AFF/LAFF

För vilken typ av fackligt arbete har jag rätt till betald ledighet? Här beskrivs innehållet i Förtroendemannalagen (LFF) och Avtalet om facklig förtroendeman (AFF/LAFF 76).

► Lagen och avtalet är från 1974 respektive 1976. Lagen om facklig förtroendemannas ställning på arbetsplatsen, LFF, trädde i kraft i juli 1974.

På initiativ av dåvarande Kommunförbundet tecknades kollektivavtal om fackliga förtroendemannas, AFF/LAFF 76, som gäller från och med 1 oktober 1976. Avtalet är en komplettering av lagen, och gäller i första hand för kommuner och landsting.

► Samverkan och förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer ser idag annorlunda ut än när lagen och avtalet kom till. Det finns fler frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och fack. Avtalen är konstruerade på andra sätt, som ställer andra krav. Det gäller till exempel löneavtal med individuell lönesättning eller lokala avtal tecknade med stöd av FAS, Förnyelse – Arbetsmiljö – Samver-

kan.

Teknik och informationshantering har också förändrats mycket under de senaste 40 åren.

Allt det här behöver man ta hänsyn till när man tolkar lag- och avtalstexten.

► Centralt i lagen och avtalet är reglerna om facklig förtroendemannas rätt till ledighet från arbetet för att fullgöra sina fackliga uppdrag och att denna ledighet ofta kan ske med bibehållna anställningsförmåner. Lagen innehåller också regler till skydd för den fackliga förtroendemannen i dennes verksamhet och för att underlätta det fackliga arbetet. Det är det lokala facket som förfogar över de rättigheter som följer av lagen. Om det blir en tvist med arbetsgivaren om rätt till ledighet och till ledighet med bibehållna anställningsförmåner har facket tolkningsföreträde.

Förtroendemanna- lagen LFF

► Gäller för

Gäller för en förtroendevald inom en organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal. För att lagen ska gälla för en viss förtroendevald måste arbetsgivaren ha fått kännedom om det fackliga uppdraget. (Kom ihåg att avanmäla förtroendevald som inte längre har ett uppdrag.)

Facket bestämmer för vem lagen ska tillämpas. Det gäller också hur många företrädare, vilka arbetsuppgifter och vilket uppdrag. Facket bestämmer hur man organiserar sin verksamhet.

► Dispositiva delar

Vissa delar av lagen är dispositiva. Lokala avtal kan tecknas som utvecklar lagen, men avtal som inskränker rättigheter enligt lag är ogiltiga.

► Arbetsgivarens plikt

Den förtroendevalde får inte hindras att utföra sitt uppdrag. Arbetsgivaren är skyldig att underlätta det fackliga arbetet på arbetsplatsen. Reglerna är som föreningsrättsreglerna i medbestämmandelagen tvingande för att säkerställa det fackliga arbetet på arbetsplatsen.

► Tillträde

Den förtroendevalde har tillträde till alla arbetsplatser hos arbetsgivaren som uppdraget omfattar. Lagen ger regionala förtroendevalda rätt till tillträde till de arbetsplatser som uppdraget omfattar, även hos andra arbetsgivare än den egna.

► Lokaler

Den förtroendevalde får disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen för att utföra uppdraget.

► Samma villkor

En förtroendevald får inte få sämre villkor eller arbetsförhållanden på grund av uppdraget. Den förtroendevalde ska ha bibehållna anställningsförmåner.

► Omfattning

Förtroendevald har rätt till den ledighet som uppdraget kräver. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter lokal förhandling. Ledigheten får inte ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.

► Vilken verksamhet?

Förtroendevald får ledighet med bibehållna anställningsförmåner om den fackliga verksamheten berör den egna arbetsplatsen. T ex: förberedelser inför förhandlingar, förhandlingar, efterarbete på grund av förhandling, andra sammanträden t.ex. kring rehabilitering eller diskriminering, kurser och konferenser som avser frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren.

För rent interna fackliga sammankomster, till exempel styrelsemöten, kan rätten till betald ledighet finnas under behandlingen av ärenden som rör relationen arbetsgivare - arbetstare. Rätten till betald ledighet finns inte för styrelseärenden som t.ex. medlemsrekrytering eller interna föreningsangelägenheter. Då får facket betala för förlorad arbetsinkomst eller att den delen av styrelsemötet sker på fritid. Rätten till ledighet med bibehållna förmåner finns, generellt sett, inte heller för regionala eller centrala fackliga uppdrag.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamheten förläggs till icke ordinarie arbetstid eller om andra merkostnader uppstår ska ersättning

utgå som om arbetet hade utförts för arbetsgivarens räkning.

► Företräde till anställning

Förtroendevald har företräde till fortsatt anställning vid en arbetsbristsituation om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

► Tolkningsföreträde

Facket har tolkningsföreträde vid en tvist om lagens tillämpning eller avtal som tecknats med stöd av lagen. Facket bestämmer hur lagen eller avtalet ska tillämpas tills Arbetsdomstolen har avgjort tvisten. I praktiken innebär det att facket förfogar över ledighet och löneförmåner, men det ska förstås göras på ett skäligt sätt. Innan tolkningsföreträde utnyttjas ska en förhandling/överläggning hållas med arbetsgivaren.

► Tystnadsplikt

Förtroendevald kan i vissa fall åläggas tystnadsplikt av arbetsgivaren.



Avtalet om facklig förtroendeman AFF 76/LAFF 76

► Gäller för

Gäller i första hand kommuner och landsting och är en komplettering till LFF.

► Meddela arbetsgivaren

Meddela arbetsgivaren skriftligt om att LFF ska vara tillämplig för en viss förtroendevald, och ange vilket uppdraget det är. Glöm inte att avanmäla förtroendevald som inte längre har ett fackligt uppdrag.

► Tillgång till utrustning

Förtroendevald ska ha tillgång till telefon hos arbetsgivaren enligt avtalstexten från 1976. Det är rimligt att den fackligt förtroendevalde disponerar liknande utrustning och har tillgång till internet/mejl med mera som om det fackliga arbetet hade utförts för arbetsgivarens räkning.

► Administrativt stöd

Arbetsgivaren ska ställa administra-

tiv personal till förfogande för den förtroendevalde enligt avtalstexten från 1976. För de flesta förtroendevalda är det mer effektivt att omvandla detta "avtalsvärde" till något mer tidsenligt, se t.ex. punkten ovan.

► Överläggning

Överläggning ska ske innan rättigheterna börjar utnyttjas. Parterna bör eftersträva att bli överens. Överenskommelsen ska dokumenteras tydligt i formen av ett lokalt avtal.

► Omfattning

Om en förtroendevald behöver fortlöpande ledighet för fackligt uppdrag utgår man från det centrala avtalets 4 timmar per medlem och år. Centrala fackliga uppdrag eller facklig verksamhet som förekommer vid enstaka oregelbundna tillfälle ska inte räknas med. Hänsyn ska tas till faktorer som geografisk spridning, medlemsstruktur hos facket och antal arbetsställen. Det betyder att Visions fortlöpande ledighet

kan skilja sig från annat fackförbunds överenskommelse, trots samma medlemsantal.

Ytterst avgörs omfattningen av ledigheten av vad som är skälig omfattning. Tillfällig ledighet kan inte ta slut så länge uppdraget och den fackliga verksamheten består. Det bör ligga i arbetsgivarens intresse att inte allt för hårt begränsa den fortlöpande ledigheten, en ledighet som ger arbetsgivaren större möjlighet att göra en personal- och verksamhetsplanering utifrån. Omfattningen av ledigheten kan variera över tid, t.ex. kan större förändringar hos arbetsgivaren ge rätt till ett större ledighetsuttag.

Värt att notera: En arbetsgivare med höga ambitioner när det gäller att följa lagar och avtal, och att ge de anställda möjlighet till inflytande och bra anställningsvillkor, gör antagligen behovet mindre av ledighet för facklig verksamhet, än en arbetsgivare som saknar dessa ambitioner. Se även inledningstexten samt kommentar till lag.

Den fortlöpande ledigheten är timmar per medlem och år. Det innebär



att lokala facket kan fördela tiden utifrån perspektivet ett år, mao kan en förtroendevald disponera t.ex. 2 timmar varje onsdag, eller 4 timmar varannan tisdag, eller ca 10 timmar i månaden. Det finns heller inget som hindrar att ledigheten fördelas på annat sätt som är positivt för facket och inte direkt hindrande för verksamheten.

▶ Tillfällig ledighet

För den som behöver tillfällig ledighet bedöms ledigheten från fall till fall utifrån LFF. Behovet av tillfällig ledighet anmälas till arbetsgivaren, om möjligt

14 dagar före ledigheten. Se även punkten ovan.

▶ Bibehållna förmåner

Med bibehållna anställningsförmåner avses lön och andra ersättningar, t ex jour- eller OB-ersättningar, som skulle utgå om den förtroendevalde hade arbetat på sitt ordinarie arbete.

▶ Fackligt arbete på fritiden

Om fackligt arbete utförs på fritiden, och det beror på arbetsgivaren, ska ersättning utgå som om arbetet utförts

för arbetsgivarens räkning. Samma sak gäller för merkostnader som uppkommit.

▶ Tvister

Tvister handläggs enligt Kommunala Huvudavtalet (KHA).

▶ Arbetsmiljöområdet

Facklig verksamhet inom arbetsmiljöområdet omfattas både av LFF och av Arbetsmiljölagen men är inte reglerad i AFF 76/LAFF 76.

Privat sektor

▶ Svenska kyrkan

För Svenska kyrkan finns regional facklig verksamhet reglerad i det Personalpolitiska utvecklingsavtalet. I övrigt gäller LFF inom Svenska kyrkan.

▶ Övriga branscher

På den privata sidan i övrigt finns inga centrala avtal som reglerar facklig förtroendemans, utan det är lagen som gäller på varje arbetsplats. Större pri-

vata arbetsgivare kan ha tecknat lokala avtal.

Lagen gör inte någon skillnad på offentliga eller privata arbetsgivare.

Frågor?

Hela texterna hittar du på vision.se

▶ Förtroendemannalagen: vision.se/fortroendemannalagen

▶ Avtalet AFF/LAFF: vision.se/kommunlandsting

Visions center ger stöd och råd vid problem kring tillämpningen av lagen och avtalet.

I slutändan handlar ett medlemskap i Vision om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Vision Direkt

Alla vardagar mellan 8-20

telefon 0771 44 00 00

e-post visiondirekt@vision.se

