



Svensk författningssamling

Lag

om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

SFS 2022:837

Publicerad
den 15 juni 2022

Utfärdad den 9 juni 2022

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

dels att 8 och 12 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 8 a och 8 b §§, av följande lydelse.

8 §² Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering ska en facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Om förtroendemannen endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att förtroendemannen ska ges företräde att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket ska på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid ska 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 a § Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om en tvist uppkommit i frågan om huruvida förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

¹ Prop. 2021/22:176, bet. 2021/22:AU12, rskr. 2021/22:365.

² Senaste lydelse 1982:87.

8 b § Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

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

Utan hinder av 9 § kan Arbetsdomstolen meddela beslut i tvistefrågan för tiden fram till dess tvisten har slutligt prövats. Ett yrkande om sådant beslut får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

4. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

På regeringens vägnar

EVA NORDMARK

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)