

Innehåll

Inledning	2
Förkortningar	2
Vilka har rätt till studieledigt (1 §)	3
Andra regler kan finnas i kollektivavtal (2 §)	6
När verksamheten går över till ny ägare (2 a §)	7
När får man ta studieledigt? (3 §)	8
Arbetsgivarens rätt att skjuta upp ledighet (4 §)	11
Begränsningar i arbetsgivarens uppskovsrätt (5 §)	12
Domstolsprövning av uppskjuten studieledighet (6 §)	15
Turordning då fler begär studieledigt (7 §)	16
Skydd mot uppsägning och avsked (8 §)	17
Skydd mot försämrade anställningsvillkor (9 §)	18
Avbruten utbildning (10 §)	22
Tolkningsföretråde (11 §)	24
Fler förbund på arbetsplatsen (12 §)	26
Skadeståndsansvar (13 §)	27
Tidsfrister vid yrkande om skadestånd (14 §)	29
Domstol (15 §)	30

Inledning

De anställda i Sverige fick rätt att ta ledigt för studier 1975 i och med införande av lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, så kallade studieledighetslagen, SLL. Lagen var ett resultat av de fackliga organisationernas krav på ökade möjligheter till studier för sina medlemmar.

Det fackliga huvudmotivet till rätten till studieledighet var att tillgodose utbildningsbehovet i fackliga frågor och att höja utbildningsnivån hos arbetstagare med kort utbildning. Motivet avspeglas i lagen, samtidigt som det bör framhållas att rätt till ledighet för studier är viktig för alla arbetstagare oavsett utbildningsnivå. Rätten till ledighet är olika beroende på om utbildningen har facklig eller icke facklig inriktning. Utbildning i arbetsgivarens regi omfattas inte av lagen.

PTKs första handledning till studieledighetslagen kom i samband med att lagen trädde i kraft. Häftet har uppdaterats allteftersom lagstiftningen och praxis ändrats och utvecklats.

Denna utgåva har uppdaterats av Eva-Helena Kling, förbundsjurist, PTK, och sekreterare i PTKs juristgrupp.

Förkortningar

FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen)
SLL	Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen)

Vilka har rätt till studieledigt?

§ 1 Arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning, har rätt till behövlig ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

Lagen ger varje arbetstagare rätt till ledighet för utbildning oavsett vilken typ av utbildning arbetstagaren vill genomgå. Rätten till ledighet gäller oavsett anställningsform. Även vikarier och projektanställda har rätt till studieledigt. Rätten gäller oberoende av arbetstagarens ställning på arbetsplatsen.

Av lagens förarbeten framgår:

<i>Utbildningens art</i>	Någon begränsning av utbildningens art görs inte. Det kan handla om såväl allmän eller facklig utbildning som yrkesutbildning. Ändamålet med ledigheten bör dock preciseras till deltagande i viss kurs eller en närmare angiven undervisning.
<i>Självstudier omfattas inte</i>	Renodlade självstudier faller utanför lagens område.
<i>Planmässighet</i>	I begreppet utbildning ligger ett krav på att studierna ska utmärkas av planmässighet. Kravet uttrycks genom formuleringen ”undergå utbildning” i stället för exempelvis ”bedriva studier”.
<i>Korrespondenstudier</i>	Korrespondensstudier, som är en del i en varvad utbildning, bör omfattas av reglerna. Detsamma torde gälla för distansstudier via nätet. Sådana studier bör anses uppfylla kravet på planmässighet.
<i>Utlandsstudier</i>	Studierna får bedrivas utomlands.

Arbetstagaren får själv välja ämne och studieform, till exempel en studiecirkel i engelska eller tre veckors intensivutbildning i ett verkstadstekniskt ämne. Studierna behöver inte ha anknytning till det egna arbetet. De får dock inte handla om ren hobbyverksamhet.

Lagen omfattar all studieledighet oavsett tidsåtgång och längd. Det innebär att ledigheten kan omfatta några timmar i veckan, några dagar eller pågå i flera år. Ledigheten begränsas dock till den tid som behövs för studiemålet. Hänsyn ska tas till uppläggnings av studierna. Även praktiktjänstgöring, som ingår i

utbildningen, omfattas.

Visar det sig att det behövs en längre studieledighet för att slutföra utbildningen än vad som beviljats från början, ska den anställda snarast underrätta den lokala fackliga organisationen och arbetsgivaren om det.

Den lokala fackliga organisationen har tolkningsföreträde vid tvist om tillämpning av paragrafen.

Regler i andra lagar och avtal

Särskilda regler för studieledighet kan finnas i andra lagar och kollektivavtal, exempelvis lagen (1986:163) om rätt till ledighet vid deltagande i **svensk-undervisning för invandrare**.

Vissa lagar ger dessutom rätt till betald ledighet. **Arbetsmiljölagen** (1977:1160) innehåller rätt till ledighet som enligt förarbetena omfattar även utbildning med bibehållen lön för bland annat skyddsombuden.

Lagen (1974:358) om **facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen**, FML, innehåller regler som kan åberopas vid ledighet för facklig utbildning som berör den egna arbetsplatsen.

Även kollektivavtal innehåller regler om ledighet för studier och utbildningar. Sådana regler kan finnas till exempel i inflytandeavtal, utvecklingsavtal, kompetensavtal, arbetsmiljöavtal eller allmänna anställningsvillkor. Ibland finns det kollektivavtal som gäller för vissa utbildningar eller utbildningstillfällen.

Finansiering av studierna

SLL ger rätt till ledighet för studier men inte rätt till betalning. Det gäller även facklig utbildning med stöd av SLL. Innan ansökan om ledighet lämnas in bör man kontrollera om andra lagar eller avtal ger rätt till ledighet för studierna utan löneavdrag.

FML ger exempelvis förtroendemän från den kollektivavtalsbärande fackförbundet rätt att inom vissa gränser företräda de anställda på företaget på betald arbetstid. Rätten avser även kurser i avtal och avtalsförsäkringar som förtroendemännen ska bekanta sig i för att kunna företräda sina arbetskamrater på arbetsplatsen. Även skyddsombud och de som är ansvariga för arbetsmiljön på arbetsplatser har rätt till utbildning under betald arbetstid.

Rättsfall

AD 1978:73. Frågan gällde om en studiecirkel med hänsyn till studiematerialets innehåll utgjorde utbildning i lagens mening. Cirkeln godkändes och gav därmed deltagarna rätt till ledighet enligt lagen.

AD 1982:32. Liknande frågeställning som i AD-domen ovan. Cirkeln berättigade inte till ledighet med hänsyn till det starka inslaget av opinionsbildande verksamhet.

AD1984 nr 123. I målet prövades vad som var behövlig ledighet. AD konstaterade att arbetsgivaren inte fick bevilja längre ledighet än vad arbetstagaren själv ansett sig behöva.

AD 1995 nr 69. En arbetsgivare som varken hade beviljat begärd ledighet i enlighet med ansökan eller beslutat att uppskjuta ledigheten ansågs ha brutit mot lagen.

Andra regler kan finnas i kollektivavtal

§ 2 Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utän hinder av första stycket får avvikelse från 3 §, 4 § tredje stycket, 5 och 7 §§ samt 10 § andra och tredje styckena göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. Lag (1976:595).

SLL är tvingande

Studieledighetslagen är tvingande till arbetstagarens förmån så att enskilda avtal som inskränker rätten till studierna är ogiltiga. Lagen hindrar dock inte att man kommer överens om bättre villkor.

Andra bestämmelser i kollektivavtal

Det är möjligt att träffa kollektivavtal om avvikande regler om

- kvalifikationstider för rätt till ledighet (3 §)
- underrättelse och överläggning i förhållande till fackföreningen (4 § 3 st)
- reglerna om ledighetens förläggning (5 §)
- principerna för turordning samt varsel för tiden för återgång i arbete (10 § 3–4 st).

Avvikelser från lagen genom kollektivavtal ska ha stöd i ett förbundsbeslut.

Det är också möjligt att träffa kollektivavtal om innebörden och tillämpningen av regeln i 9 § om skydd mot försämrade anställningförhållanden. Den fackliga organisationen har tolkningsföreträde vid tvist om kollektivavtalsbestämmelser som har träffats med stöd av 2 § enligt förarbeten till SLL.

Företagsintern utbildning

Det finns anledning att särskilt understryka att studieledighetslagen inte ersätter företagsinterna utbildningar eller de utbildningar företagen annars betalar för sina anställda. Sådana utbildningar sker på betald arbetstid eller under ledighet som är förenad med lön.

När verksamheten går över till ny ägare

2 a § Med övergång av företag eller del av företag enligt denna lag avses sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Vad som i denna lag sägs om sådan övergång skall gälla även i det fallet att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs. Lag (1994:1687).

Denna paragraf trädde i kraft den 1 januari 1995 och tillämpas inte på tidigare övergångar. Definitionen av övergång är densamma som i lagen om anställningsskydd, LAS, som lyder enligt följande:

6 b § Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren får ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta. Lag (1994:1685).

Observera att SLLs bestämmelser om övergång – till skillnad från LAS – gäller även vid konkurs.

När får man ta studieledigt?

3 § Rätt till ledighet tillkommer arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som vill delta i utbildning, vilken till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, har rätt till ledighet även om han ej har uppnått den anställningstid som har föreskrivits i första stycket.

Vid bestämmande av anställningstid enligt första stycket skall medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, skall vid bestämmande av anställningstid hos den nye arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde.

För att få rätt till ledighet för studier, med undantag för fackliga studier, måste arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren

- minst sex månader i följd eller
- sammanlagt tolv månader under de senaste två åren.

Av lagens förarbeten framgår:

Beräkning av anställningstiden Anställningens art eller omfattning saknar betydelse för beräkning av anställningstiden. Arbetstagaren bör få tillgodoräkna sig varje dag då ett anställningsförhållande har förelegat, oberoende av om han har varit frånvarande på grund av sjukdom eller annan ledighet, till exempel facklig utbildning, som inte kräver anställningstid.

Deltidsarbete Deltidsarbete och liknande jämföras med heltidsarbete.

Koncernförhållande Vid byte av anställning inom koncernen får arbetstagaren tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden inom koncernen, även om det är han själv som har tagit initiativet till byte eller förflyttning. Med koncern avses i första hand sådan gemenskap mellan aktiebolag som anges i aktiebolagslagen, det vill säga att det ena bolaget har ett bestämmande inflytande över det andra och samtidigt ett väsentligt intresse i bolagets ställning och

resultat. Koncernförhållande kan på motsvarande sätt föreligga ifråga om handelsbolag, kommanditbolag och ekonomiska föreningar.

Offentliga området

Staten anses som en enda arbetsgivare vid beräkning av anställningstid. På det kommunala området bör till exempel den sammanlagda anställningstiden hos kommunen få räknas.

Förändringar i företagets ägandeförhållanden påverkar inte anställningstidens beräkning.

Arbetstagaren måste uppfylla kraven på anställningstid när ledigheten påbörjas. Ansökan ledighet kan däremot lämnas in redan innan man uppnått kvalifikationstiden.

Inget tidskrav för facklig utbildning

Facklig utbildning är undantagen från krav på anställningstid. Till facklig utbildning räknas utbildning som har ett samband med facklig verksamhet. Det är möjligt att i en facklig utbildning lägga in kurser i exempelvis matematik eller ekonomi, om de behövs för att arbetstagaren ska kunna tillgodogöra sig den fackliga utbildningen. Vid längre ledighet för utbildning utan omedelbar facklig betydelse, får det förutsättas att de arbetstagare som kommer ifråga har uppnått en anställningstid som gäller för rätt till ledighet, det vill säga minst sex månader i följd eller sammanlagt tolv månader under de senaste två åren.

I valet mellan flera ledighetsansökningar för allmän utbildning eller facklig utbildning ska den lokala fackliga organisationen, förutom den fackliga utbildningen, ta hänsyn till de enskilda arbetstagarnas allmänna utbildningsbehov.

Av lagens förarbeten framgår:

Facklig utbildning prioriterad

Det bör inte föreligga risk för att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna skulle otillbörligt gynna den fackliga utbildningen till nackdel för de arbetstagare som vill skaffa sig en bättre grundutbildning eller påbyggnad av yrkesutbildningen med hänsyn till förhållandena inom företaget eller branschen. Uppenbart är att en arbetstagers frånvaro för studier i många fall får konsekvenser för arbetskamraterna, till exempel i form av ökad arbetsbelastning, särskilt om ersättare saknas. Även av så-

dana skäl finns det anledning att anta att parterna på arbetsplatsen tillämpar undantagsregeln med akt-samhet. Därmed är dock inte undantaget för facklig utbildning omotiverat.

Förtroendemannalagen

Till stor del tillgodoses ledighetsbehovet för facklig utbildning av förtroendemannalagen. Den gäller dock endast arbetstagare som av den lokalt kollektivavtalsbundna fackföreningen har utsetts att fullgöra vissa förtroendemannauppdrag, exempelvis fackliga bolagstyrelseledamöter.

Ansökan om ledighet

Det är angeläget att den enskilde arbetstagaren anmäler sitt ledighetsbehov till arbetsgivaren i god tid. Det kan till exempel ske samtidigt som arbetstagaren anmäler sig till utbildningen ifråga. Det är lämpligt att ledighetsansökan upprättas skriftligen i tre exemplar, varav ett lämnas till arbetsgivaren och ett till den lokala fackliga organisationen.

Ledighetsansökan bör innehålla

1. Personuppgifter.
2. Beskrivning av den tilltänkt utbildningen.
3. Uppgift om vem som anordnar utbildningen.
4. Utbildningens uppläggning, till exempel heltid, deltid.
5. Tidpunkt för utbildningens början och när den beräknas vara slutförd.
6. Önskemål om feriearbete och arbete i övrigt under uppehåll i studierna.
7. Uppgift om avsikt eller önskemål att utföra arbete hos annan arbetsgivare under studietiden.
8. Uppgift om organisationstillhörighet.
9. Uppgift om tidigare ledighet för studier hos nuvarande arbetsgivare.
10. Kort beskrivning av tidigare utbildningsbakgrund.
11. Namnunderskrift och datum den dag ansökan överlämnas till arbetsgivaren.

Rättsfall

AD 1980:32. Frågan gällde vad som avses med facklig utbildning. Den lokala fackliga organisationen har tolkningsföreträde vid tvist avseende tillämpningen av denna paragraf.

Arbetsgivarens rätt att skjuta upp ledighet

4 § Arbetsgivare har rätt att uppskjuta ledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt enligt vad som sägs i 5–7 §§.

Vill arbetsgivaren uppskjuta ledigheten, skall han genast underrätta arbetstagaren om uppskovet och skälen för detta.

Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör, skall underrättelse om uppskovet genast lämnas förutom till arbetstagaren också till berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagarorganisationen har rätt att inom en vecka efter det att underrättelse lämnades påkalla överläggning med arbetsgivaren om uppskovet.

Arbetsgivaren har rätt att skjuta upp den begärda studieledigheten. Arbetsgivare, som vill utnyttja sin uppskovsrätt, ska omedelbart underrätta arbetstagaren och ange anledningen till att ledigheten skjuts upp. Arbetstagaren bör fordra skriftligt besked om skälen till att ledigheten uppskjuts. Vägrar arbetsgivaren detta, bör arbetstagaren **omedelbart** ta kontakt med sin lokala, fackliga organisation.

Kollektivavtalsbunden arbetsgivare ska underrätta den berörda lokala fackliga organisationen om avsikt att uppskjuta begärd ledighet. Med ”berörd lokal facklig organisation” avses företagsklubb. Saknas sådan klubb ska underrättelse lämnas till avdelningen. Den lokala fackliga organisationen har rätt att inom en vecka från underrättelsen påkalla överläggning med arbetsgivaren om uppskovet. Det är tillräckligt att överläggning påkallas inom en vecka men den behöver inte ha påbörjats inom den tiden.

Begränsningar i arbetsgivarens uppskovsrätt

5 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och vill han att ledigheten skall taga sin början senare än sex månader efter arbetstagarens framställning, fordras samtycke till uppskovet av den berörda lokala arbetstagarorganisationen eller, om frågan hänskjutes till centrala överläggningar, av vederbörande huvudorganisation på arbetstagsidan.

I fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka fordras samtycke som avses i första stycket så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma gäller beträffande ledighet som avses i 3 § andra stycket.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

Grundtanken i förläggningsreglerna är att arbetsgivare och arbetstagare i samverkan ska lösa de personalplaneringsfrågor som uppstår. För att lagen ska kunna fungera som tänkt, fordras att en tillfredsställande personalplanering finns i företaget.

Kommer parterna inte överens vid överläggningarna kan kollektivavtalsbunden arbetsgivare ensam bestämma när ledigheten ska förläggas. Denna bestämmanderätt är dock begränsad till en sexmånadersperiod, räknad från dagen för ledighetsansökan. Vill kollektivavtalsbunden arbetsgivare uppskjuta ledigheten längre än sex månader, krävs godkännande av den berörda lokala fackföreningen.

Av lagens förarbeten framgår:

Arbetsgivarens uppskovsrätt

Studieleighetslagen är konstruerad så, att arbetsgivaren i normala fall ensam kan uppskjuta ledigheten under en första period om sex månader, medan uppskov därefter är beroende av samtycke från den berörda fackföreningen

Fackföreningens vägran till fortsatt uppskov

Om fackföreningen inte ger sitt samtycke till uppskovet har arbetstagaren rätt att ta ut sin ledighet i enlighet med ansökan. Kravet på samtycke är alltså inte endast en ordningsföreskrift. En vägran från arbetsgivarens sida att medge ledigheten har inte någon rättslig verkan om samtycket saknas. Lämnar däremot fackföreningen sitt samtycke till uppskov får arbetstagaren vänta.

*Samtycke till uppskov
endast i undantagsfall*

Fackföreningens samtycke lämnas endast i absoluta undantagsfall. Lagstiftningen bygger på principen att fackföreningen accepterar uppskov bara då det är oundgängligen nödvändigt. Väljer arbetstagaren en tidpunkt som inträffar mer än sex månader efter det att han första gången ansökte om ledighet, vet han att arbetsgivaren måste ha fackföreningens samtycke till ett uppskov.

*Överenskommelse bör
eftersträvas*

Självfallet bör arbetsgivaren, fackföreningen och den enskilda arbetstagaren söka jämka samman sina intressen så att uppgörelsen kan träffas om när ledigheten ska läggas ut. I sista hand kan arbetstagaren – om ledigheten gång efter annan uppskjuts av arbetsgivaren med fackföreningens godkännande – påkalla domstolsprövning enligt 6 och 7 §§ SLL.

Grund-, yrkes- och facklig utbildning

Vad gäller **allmän- och yrkesinriktad utbildning på högst en arbetsvecka** samt **facklig utbildning** har arbetsgivaren ensam rätt att uppskjuta den begärda ledigheten högst två veckor, räknat från dagen för ledighetsansökan. Ska ledigheten förläggas till en senare tidpunkt, krävs godkännande av den berörda lokala fackliga organisationen. Tänk alltså på att lämna in ansökan minst två veckor i förväg.

Av lagens förarbeten framgår:

*Uppskov av kortare
ledighet*

För ledighet, som motsvarar högst en arbetsvecka eller avser facklig utbildning, fordras fackföreningens samtycke redan om arbetsgivaren vill skjuta upp ledigheten mer än två veckor från arbetstagarens ansökan. I den mån ansökan görs mer än två veckor innan en ledighet ska påbörjas, ligger bestämmanderätten i sista hand hos den fackliga organisationen. I övriga ledighetsfall övergår bestämmanderätten till facket om ledigheten uppskjuts till en tidpunkt sex månader efter ansökningsdatum. Även i dessa fall kan en arbetstagarare, genom ansökan i god tid, uppnå den effekten att det blir fackföreningen som i realiteten prövar frågan om ett eventuellt uppskov.

Som en vägledning vid förläggningen av studieledighet bör beaktas

- arbetstagarens önskemål om studieledighet,
- intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan bedrivas utan betydande störning.

Den fackliga organisationen ska inte annat än i absoluta undantagsfall medverka till ett uppskov av begärd studieledighet under längre tid än vad arbetsgivaren ensam kan bestämma om.

Den lokala fackliga organisationen har tolkningsföreträde vid tvist om tillämpningen av paragrafen.

Domstolsprövning av uppskjuten studieledighet

6 § Har arbetstagare ej fått påbörja sin ledighet inom två år efter det att framställning gjordes, har han rätt att påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning.

Prövning som avses i första stycket får påkallas sedan ett år har förflutit efter arbetstagarens framställning, om ledigheten sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

I paragrafen tillförsäkras den enskilde arbetstagaren rätt att gå till domstol för att få sin rätt till ledighet prövad. Reglerna tar sikte på situationer då arbetsgivaren inte är kollektivavtalsbunden eller fackliga organisationen godkänner ett långt uppskov. Den enskilde arbetstagaren kan då få den fackliga organisationens handlande prövat inför domstol.

Turordning då fler begär studieledigt

7 § Vid prövning enligt 6 § skall skälig hänsyn tagas såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning.

Kan flera arbetstagare ej samtidigt beredas ledighet, har den företrädare som vill delta i utbildning som avses i 3 § andra stycket. I andra hand skall företrädare lämnas arbetstagare som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola och, vid turordningen dem emellan, den som har obekvämt arbetstid.

Prövning enligt andra stycket sker inom varje kollektivavtalsområde för sig.

Paragrafen reglerar den turordning som tillämpas i fall som prövas av domstol. Reglerna bör även vara vägledande för den lokala fackliga organisationens bedömning när flera arbetstagare samtidigt vill ha ledigt för studier men sådan ledighet endast kan beredas någon eller några arbetstagare åt gången. Inget hindrar dock att den lokala fackliga organisationen tillämpar andra turordningsregler än lagens.

I turordningshänseende bör enligt denna paragraf prioriteras arbetstagare som önskar ledigt för facklig utbildning (3 § andra stycket).

Av lagens förarbeten framgår:

Lågutbildade har företrädare Facklig utbildning har företrädare i första hand. I andra hand kommer arbetstagare som saknar utbildning motsvarande nioårig grundskola. Bland dessa har arbetstagare med obekvämt arbetstid, till exempel skiftarbete, förtur.

Självfallet kan ytterligare prioriteringar behöva göras, till exempel mellan kortare och längre kurser, tidigare och senare ansökningar, arbetstagare som varit studielediga tidigare, olika utbildningsändamål etc.

Rättsfall

AD nr 1983 nr 34. En kollektivavtalsbestämmelse innehöll ett krav på att ansökan om studieledighet skulle göras senast en månad före ledighetens början. Fråga var om arbetsgivaren därmed avstått från rätten att uppskjuta begärd ledighet i sex månader. AD tolkade avtalsbestämmelsen på sådant sätt att arbetsgivarens rätt inte hade inskränkts.

Skydd mot uppsägning och avsked

8 § Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Därvid skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla. Lag (1982:89).

Arbetsgivaren får inte säga upp eller avskeda en arbetstagare enbart av det skälet att arbetstagaren begärt studieledigt eller varit studieledig.

Arbetstagaren kan givetvis bli uppsagd enligt LAS på grund av driftsin-skränkning. Uppsägning eller avskedande kan också ske om en arbetstagare i bedrägligt syfte grovt missbrukar studieledighet för annat ändamål.

Om arbetstagaren sägs upp eller avskedas i strid med denna paragraf ska han inom två veckor underrätta arbetsgivaren att åtgärden är ogiltig och väcka talan vid domstol inom ytterligare två veckor från det att underrättelsefristen gick ut. Har förhandlingar påkallats, ska talan vid domstol i stället väckas inom två veckor sedan förhandlingarna avslutades. Till dess tvisten slutgiltigt avgjorts har arbetstagaren rätt att stå kvar i tjänsten på oförändrade villkor.

Finner domstolen att åtgärden är ogiltig kan skadestånd utgå enligt LAS. Vill arbetstagaren inte återvända till arbetsgivaren, kan han i stället ta fasta på uppsägningen eller avskedandet och föra skadeståndstalan enligt LAS.

Vid fråga om uppsägning eller avsked gäller givetvis reglerna om förhandling (29 §) och underrättelse (30 §) med mera enligt LAS.

Skydd mot försämrade anställningsvillkor

9 § Arbetstagare som har åtnjutit ledighet skall, när han återgår i arbete, vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft ledighet.

Den närmare innebörden av första stycket får regleras genom kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket. Därvid äger 2 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

En studieledig arbetstagare ska i fråga om anställningsförhållanden och -villkor behandlas på samma sätt som om han inte haft ledigt. Arbetsgivaren får inte vidta åtgärder som innebär att den studielediga får sämre anställningsförhållanden eller -villkor på grund av studieledigheten. Detta skydd mot försämrade arbetsförhållanden omfattar inte enbart skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida utan utgör även en lönegaranti vid återgång till arbetet efter avslutade studier. Har förtjänsten vid återkomsten däremot minskat helt allmänt på arbetsplatsen, får man, likaväl som sina arbetskamrater, tåla detta. Såsom anställningstid räknas även tid under vilken man varit ledig på grund av studier.

Av lagens förarbeten framgår:

Garanti vid återgång i arbetet

Skyddsreglerna avser inte endast fall då en arbetsgivare vill trakassera en arbetstagare för att han utnyttjat rätten till studieledighet. De ger också arbetstagaren en allmän garanti för att han inte i kommer i sämre ställning för att han ägnar sig åt utbildning än om han arbetat kvar. Däremot garanteras inte att han kommer i bättre ställning än sina kollegor i fråga om förtjänst och arbetsuppgifter. Att arbetstagaren tillförsäkras bibehållen ställning, innebär givetvis inget hinder mot att han ges en bättre ställning. En anledning till studierna kan ha varit de ökade befordringsmöjligheterna. Att arbetstagaren enligt 9 § är tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning när han återgår i arbete innebär inte någon reglering av vilka anställningsförmåner som han får behålla under själva ledigheten.

Kollektivavtal fyller ut

Skyddsreglerna är tvingande till de anställdas förmån. Även om de kollektivavtalsslutande parterna inte kan avtala bort skyddet kan de genom kollektivavtal bestämma den närmare innebörden av garantin.

Rättsfall

AD 1994 nr 4. En arbetstagare hade under en längre tid varit studieledig från sin anställning. Vid hans återinträde uppstod övertalighet hos arbetsgivaren. Under hans frånvaro hade arbetsgivaren installerat ett CAD/CAM-system. Domstolen ansåg att situationen vid arbetstagarens återinträde var att jämställa med en omplacering och att kvalifikationskravet i turordningsreglerna i LAS var tillämpligt. Frågan blev då om arbetstagaren hade rätt till en viss upplärningstid för att kunna sköta det arbete, till vilket han omplacerades.

Förmåner under studieledighet

Semester

Studieledighet kan vara semesterlönegrundande. Enligt 17 § semesterlagen är ledighet för utbildning, som inte överstiger 180 dagar och som inte enligt annan lag ger rätt till semesterlön, semesterlönegrundande om arbetstagaren har rekryteringsbidrag till vuxenstuderande, ersättning till deltagare i tecken-språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Även ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare är semesterlönegrundande och då utan tidsbegränsning. I frånvaroperiod inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren inte skulle arbetat.

Sjukpenning

Den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, bygger på arbetsinkomst. Har man lön under studierna då har man kvar sin SGI. Vid studier utan lön har man i vissa fall rätt att ha kvar sin SGI, så kallat SGI-skydd. Det innebär att SGI inte får sänkas under denna tid. SGI-skydd gäller bland annat vid:

- studier inom eget yrkesområde
- studier med studiestöd
- utbildningsbidrag för doktorander
- rekryteringsbidrag till vuxenstuderande
- deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd.

SGI-skyddet innebär att SGI är "vilande". Det betyder att ersättning vid sjukdom i regel inte betalas ut under studietiden men att SGI kan börja gälla igen då studierna avslutats definitivt.

OBS! SGI-skydd vid studier gäller endast i nämnda situationer och i regel endast då en person har studiestöd eller rekryteringsbidrag löpande under hela terminen. En person som väljer att finansiera sina studier med egna medel, stipendier, ekonomiskt stöd från trygghetsråd/-stiftelse eller avgångsvederlag förlorar sin SGI om han inte omfattas av SGI-skydd vid studier inom eget yrkesområde.

Den som arbetar vid sidan av studierna får ersättning vid sjukdom beräknad på den inkomsten (studietids-SGI). Inkomsten ska vara lägst 9 500 kr per år 2004 för att man ska ha rätt till SGI.

Inkomst- och premiepension

Den som får studiebidrag eller rekryteringsbidrag till vuxenstuderande, kan ha rätt till pensionsgrundande belopp under studierna både när det gäller inkomst- och premiepension som annars förutsätter inkomster.

Garantipension

För garantipension krävs att man bott i Sverige. Således berörs i regel inte den eventuella framtida garantipensionen av studieledigheten.

TGL, Tjänstegrupplivförsäkring

För den som slutar arbeta har TGL ett generellt efterskydd på tre månader. Det kan förlängas i högst 24 månader, dock längst i så många månader som man varit anställd. Efterskydd gäller under förutsättning att man är:

- berättigad till studiemedel eller studiestöd
- har omskolningsbidrag och genomgår en av myndigheterna anordnad om skolning till ny yrkesverksamhet
- vid omskolning har bidrag från Trygghetsrådet.

ITP

ITP gäller i allmänhet inte för den som är ledig för att studera under längre tid än en månad. Efterskyddet är emellertid tre månader.

Arbetsskadeförsäkringen

Lagen om arbetsskadeförsäkring gäller endast om skada uppstår under ett moment i utbildningen som liknar förvärvsarbete.

TFA, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TFA gäller om studierna är beordrade av arbetsgivaren eller om skada orsakats av tidigare arbete.

Omställningsavtal

TRR Trygghetsrådet och TRS Trygghetsstiftelsen har hand om var sitt omställningsavtal. Det kan bli tillämpligt för den som blir övertalig på grund av arbetsbrist under studieledigheten. Tjänstledighet för studier jämställs med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i de båda omställningsavtalen. De har också ett efterskydd på fem år.

Avbruten utbildning

10 § Arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete.

Vill arbetstagaren utnyttja den rätt som tillkommer honom enligt första stycket, skall han underrätta arbetsgivaren om att han vill återgå. Arbetsgivaren är dock ej skyldig att låta arbetstagaren återgå tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad efter det att han mottog underrättelsen. Vill arbetsgivaren utnyttja sin rätt att uppskjuta återgången, skall han genast underrätta arbetstagaren om detta och samtidigt ange när återgången kan ske.

Andra stycket gäller ej i fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

Avbryter arbetstagaren sina studier i förtid, har han rätt att återgå i arbete sedan arbetsgivaren underrättats om det. Arbetsgivaren kan då låta arbetstagaren återgå till arbetet omedelbart, men han har också möjlighet att uppskjuta återgången till arbetet

- i högst två veckor om ledigheten varat mer än en arbetsvecka och mindre än ett år
- i högst en månad om ledigheten varat minst ett år.

Vid högst en arbetsveckas ledighet får arbetsgivaren inte skjuta upp återgången i arbete vid avbrutna studier.

Vill arbetsgivaren utnyttja rätten att skjuta upp återgången till arbete, ska arbetstagaren underrättas genast om när återgången till arbetet kan ske.

För att undvika att få återgången till arbetet uppskjuten kan arbetstagaren själv skriftligen varsla arbetsgivaren om återgången två veckor eller en månad i förväg innan studierna avbryts.

10 § reglerar endast rätten att återgå i arbete då studierna avbryts för gott. (Se Lunning Vuxenstudier sid 64.)

Tillfälligt avbrott

Någon rätt att återgå i arbete under tillfälligt avbrott föreligger i allmänhet inte. Arbetstagaren torde inte heller ha skyldighet att återgå i arbete under tillfälligt avbrott. Det är emellertid lämpligt att reglera dessa frågor med arbetsgivaren i samband med ledighetsansökan. Möjligheten att under studieledighet utföra arbete åt annan arbetsgivare bör också regleras med arbetsgivaren.

Den lokala fackliga organisationen har tolkningsföreträdare vid tvist avseende tillämpningen av 10 § (se 11 §).

Rättsfall:

AD 1995 nr 51. En arbetstagare, som hade beviljats obetald ledighet för tre dagars fackliga studier, anmälde till arbetsgivaren att han blivit sjuk och begärde sjuklön eftersom han inte kunde delta i utbildningen. Frågan i målet var om arbetstagaren hade rätt att avstå ifrån eller i vart fall avbryta sin studieledighet med åtföljande rätt att utfå sjuklön. Domstolen tolkade begreppet ”återgå i arbete” så att någon begränsning inte kunde intolkas i arbetstagarens rätt att avbryta utbildningen.

Tolkningsföreträde

11 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och uppkommer tvist om tillämpning av denna lag eller av kollektivavtalsbestämmelse med stöd av 2 § andra stycket har trätt i sället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats.

Genom kollektivavtal som nu avses kan föreskrivas att den lokala arbetstagarorganisationens rätt enligt första stycket i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

Paragrafen innehåller en betydelsefull regel om tolkningsföreträde för den fackliga organisationen. Tolkningsföreträde innebär att om parterna inte kan enas om hur lagen ska tillämpas, gäller arbetstagarpartens mening angående lagens rätta innebörd intill dess tvisten prövats av arbetsdomstolen eller blivit löst förhandlingsvägen.

Tolkningsföreträdet aktualiseras först då tvist uppstått. Även om det inte klart framgår av lagen att förhandling ska ha ägt rum angående lagens tillämpning ska sådan ändå ha förevarit innan den lokala organisationen kan använda sig av tolkningsföreträdet. Dessförinnan kan det knappast ha uppstått en tvist.

De fall där den lokala organisationen har tolkningsföreträde kan bland annat handla om:

- utbildningens art och omfattning (1 §)
- kvalifikationstid för studieledighet (3 §)
- facklig eller annan utbildning
- uppskovets längd beroende på om utbildningen är av facklig eller allmän natur (5 §)
- tvist om en anställningsförmån med mera funnits (9 §)
- tvist om studieledighetens längd (10 §)
- tvist om underrättelse lämnats.

Några tidsfrister för användande av tolkningsföreträdet finns inte i lagen. Har en tillämpningstvist inte kunnat lösas efter förhandlingar och avser den lokala organisationen att utnyttja tolkningsföreträdet, måste man uppmärksamma arbetsgivaren om det för att undvika en tvist i tvisten om vilken parts mening som ska gälla tills vidare. Att fackklubben avser att utnyttja sitt tolkningsföreträde ska antecknas i ett justerat förhandlingsprotokoll eller ett skriftligt och undertecknat meddelande till arbetsgivaren.

Syftet med tolkningsföreträdet är att understödja överenskommelser i studieledighetsfrågor på arbetsplatsen. Den lokala fackliga organisationen ska dock först söka lösa tillämpningsfrågorna genom förhandlingar. Tolkningsföreträdet ska utnyttjas först om möjligheterna att lösa tvisten uttömts.

I principiella frågor kan det vara i de lokala parternas intresse att tolkningsföreträdet begagnas först efter det att centrala förhandlingar ägt rum utan att någon lösning uppnåtts. Det bör dock då avse frågor av större vikt.

Av lagens förarbeten framgår:

Utnyttjande och räckvidd av tolkningsföreträdet

Några särskilda tidsfrister för begagnande av tolkningsföreträdet ges inte. Tolkningsföreträdet är avsett att användas i samband med en tvist. Det ligger i sakens natur att arbetstagarparten påfordrar tillämpning av 11 § i omedelbar anslutning till tvisten. Å andra sidan bör möjligheten att begagna tolkningsföreträdet stå öppen så länge överläggning pågår.

Påkallas till regelrätta förhandlingar enligt lag eller kollektivavtal, bör arbetstagarparten behålla sitt tolkningsföreträde för det fall att förhandlingarna inte leder till lösning av tvist.

Har uppgörelse inte träffats och begagnar sig inte arbetstagarparten av tolkningsföreträdet, bör detta inte utesluta möjligheten av att organisationen vid ett senare tillfälle tar upp tillämpningsfrågan på nytt och då utnyttjar tolkningsföreträde om uppgörelse inte kommer till stånd.

Tolkningsföreträdet förfaller inte för att det inte begagnas. Har däremot uppgörelse träffats i en tillämpningsfråga, kan tolkningsföreträde självfallet inte utnyttjas för att undanröja överenskommelsen så länge den gäller.

Kontakta ditt förbund innan tolkningsföreträdet utnyttjas!

Fler förbund på arbetsplatsen

12 § Är eller brukar flera arbetstagarorganisationer vara bundna av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och kan organisationerna ej enas om beslut enligt 5 eller 11 §, gäller den mening som företrädes av organisation eller organisationer med sammanlagt mer än fyra femtedelar av antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare på arbetsplatsen inom den berörda kategorin. Uppnås ej sådan majoritet, förfaller den rätt som tillkommer organisation enligt angivna lagrum.

Första stycket gäller ej, om arbetstagarorganisationerna genom kollektivavtal med arbetsgivaren har träffat annan överenskommelse.

Är en viss kategori av arbetstagare på en arbetsplats organiserade i två eller flera fackförbund och kan förbunden inte enas om hur tolkningsföreträdet ska utnyttjas i en fråga eller om ledighetens förläggning i fall enligt 5 eller 11 §, gäller den mening som förordas av det eller de förbund som företräder mer än 80 procent av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna inom den berörda kategorin. Uppnås inte den föreskrivna majoriteten förfaller arbetstagarpartens tolkningsföreträde eller bestämmanderätt. Det är således av vikt att organisationerna kommer överens.

Av lagens förarbeten framgår:

80 procents majoritet

Det problem som uppkommer då organisationerna inte kan enas om vilka ledighetsansökningar som bör prioriteras eller då organisationerna stannar i olika meningar om hur en tvist i en tillämpningsfråga rättsligt bör bedömas, löses på det sättet att en majoritet på 80 procent ges företräde. Om en organisation redan har den föreskrivna majoriteten gäller den organisationens mening vid tvist organisationerna emellan. Annars förutsätter majoritetsregeln att två eller fler organisationer, som tillsammans har nödvändig majoritet, enas om en gemensam uppfattning. Uppnås inte majoriteten förfaller arbetstagarpartens bestämmanderätt eller tolkningsföreträde.

Skadeståndsansvar

13 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens organisations intresse av att lagens bestämmelser iakttagas i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestäms högst till belopp som avses i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Arbetsgivarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 11 § tillkommer arbetsgivarorganisation, har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som avses i första stycket och organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas. Lag (1982:89).

En arbetsgivare, som åsidosätter sina förpliktelser enligt SLL, kan han bli dömd att ersätta såväl arbetstagaren som den berörda fackliga organisationen för uppkommen skada. Arbetstagaren ska, utöver allmänt och ekonomiskt skadestånd ha ersättning för lön och andra anställningsförmåner. Arbetsgivarens skadeståndsskyldigheter inträder bland annat då en arbetstagare efter återkomsten inte tilldelas arbetsuppgifter enligt 9 § eller vägras återinträde i strid mot 10 § samt när brott begås mot reglerna om den lokala fackliga organisationens tolkningsföreträde.

Den lokala fackliga organisationen kan drabbas av skadeståndsansvar endast om den av uppsåt eller grov oaktsamhet missbrukar sitt tolkningsföreträde.

Av lagens förarbeten framgår:

Skadestånd

Lagen innehåller en regel om skadeståndsansvar för en facklig organisation som av uppsåt eller grov oaktsamhet genom sitt tolkningsföreträde föranlett att lagen fått en felaktig tillämpning. Detsamma gäller för en felaktig tillämpning av kollektivavtalsbestämmelser som trätt i lagens ställe.

Skadeståndsskyldigheten kan avse den lokala arbetsgivarorganisationen, beroende på vem av dem som har ansvaret för det beslut som ger uttryck för arbetsgivarpartens tolkningsföreträde.

Ideellt skadestånd

Skadeståndsskyldigheten bör i princip avse ideellt skadestånd och skadeståndsbeloppet bestämmas utifrån det uppsåt eller vållande som ligger organisationen till last.

Ekonomiskt skadestånd

I vissa fall kan fackföreningen åläggas att ersätta även ekonomisk skada, nämligen avlöningsförmåner som arbetsgivaren betalat ut felaktigt.

Det kan understrykas att skadeståndsansvar enbart inträder för lokal facklig organisation, som medvetet tillämpat lagen felaktigt.

Tidsfrister vid yrkande om skadestånd

14 § Den som vill fordra skadestånd enligt 13 § skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader efter det att skadan inträffade.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner som avses i 13 § första stycket.

lakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad.

Oavsett om det är arbetsgivaren, arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen som fordrar skadestånd, ska motparten underrättas om anspråket inom fyra månader efter det att skadan inträffade.

Domstol

15 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Detsamma gäller författning som avses i 1 § andra stycket, såvida författningen ej innehåller regler om besvärsmätt.

Utän hinder av 11 § kan domstol meddela förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Här ges vissa formella regler för domstolsförfarandet.