JOBBET OCH LAGARNA

Studieledighetslagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-2995-2

LO 15.10 1 000

Innehåll

Därför fick vi lagen 5

För vem gäller lagen? 6

Vilka studier ger rätt till ledighet? 7

Vad omfattas av rätten till ledighet? 9

Ledighet för allmän utbildning 10

Ledighet för facklig utbildning 11

När går det att ta ledigt? 12

Den anställdes rättigheter 13

Ledighetsansökan 15

Tillbaka till arbetet 16

Anställningsskydd 17

Skydd mot försämrade anställningsvillkor 18

Då gäller inte lagen 19

Avtal 20

Fackligt tolkningsföreträde 21

Brott mot lagen 22

Tidsfrister 23

Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning 24

Därför fick vi lagen

STUDIELEDIGHETSLAGEN HAR FUNNITS sedan 1975. Dessförinnan hade LO försökt lösa rätten till studieledigt genom förhandlingar med SAF. Då detta inte gick föreslog LO att frågan skulle lösas lagstiftningsvägen.

I första hand var det rättviseskäl som låg bakom reformen – något som underströks när det statliga studiestödet utökades och förbättrades ett år efter lagens tillkomst.

Lagen ska ge vuxna med kort utbildning möjlighet till vuxenstudier – och särskilt de som har oregelbundna arbetstider eller skiftarbete. De som själva genom sina skatter varit med och byggt upp det moderna utbildningsväsendet ska alltså med lagens hjälp kunna komplettera eventuella brister i den egna utbildningen.

Demokratiseringen av samhället och arbetslivet var ytterligare ett skäl till reformen. Särskilt de som har kort utbildning måste få bättre chanser att aktivt delta i debatt och beslutsfattande för att kunna hävda sina intressen så effektivt som möjligt.

De fackliga organisationerna fick genom studieledighetslagen möjlighet att ge facklig utbildning till de medlemmar som inte har förtroendeuppdrag. Förtroendemannalagen ger ju rätt till betald ledighet för utbildning som förtroendemännen behöver.

För vem gäller lagen?

Jfr 1 § Studieledighetslagen gäller för alla arbetstagare. Inga grupper av anställda är undantagna.

Således omfattar lagen också anställda i företagsledande ställning, medlemmar i arbetsgivarens familj, arbetstagare i husligt arbete och dem som är anställda med olika typer av arbetsmarknadsstöd.

Det spelar ingen roll om man är tillsvidareanställd (fast anställd), visstidsanställd, vikarie eller praktikant för att lagen ska gälla.

Vilka studier ger rätt till ledighet?

Jfr 1 § I princip ger lagen rätt till ledighet för all utbildning. Den anställde kan själv välja vad han eller hon vill studera.

Det behöver inte röra sig om ”nyttig” utbildning. Det går bra att studera ämnen som man inte har någon som helst praktisk nytta av i arbetet.

För att studierna ska omfattas av lagen måste dock huvudsyftet vara att deltagarna ska få någon kunskap eller färdighet. Utbildningen måste dessutom vara planmässig och innehålla vissa inslag av undervisning. Rena självstudier ger inte rätt till ledighet.

Däremot finns det inga krav på att studierna ska vara inriktade på något prov eller examen.

För att ge rätt till ledighet är det inte tillräckligt att något kallas studier eller att en verksamhet har utbildningsinslag. Hobby- eller rekreationsaktiviteter som porslinsmålning, rid- eller seglarläger, träningsläger för idrottsmän och kortvariga ”språkkurser” på någon känd semesterort är knappast utbildning.

Inte heller kongresser och konferenser är studier i lagens mening, även om de innehåller något utbildningsinslag. På motsvarande sätt finns det en avgränsning mot politisk och opinionsbildande verksamhet.

Två välkända studiercirklar har bedömts helt olika av arbetsdomstolen. ”Vem bestämmer vår framtid?” gav enligt domstolen rätt till studieledigt.

En oenig domstol ansåg dock inte att ”Framtiden för Sverige” gav rätt till ledighet enligt lagen eftersom den har ”inslag av annan art än utbildning, främst av opinionsbildande natur”. Ar-

betsdomstolen sa att utbildning som ett led i den partipolitiska verksamheten ger rätt till studieledigt så länge utbildningsinslaget dominerar.

Vad omfattas av rätten till ledighet?

DEN ANSTÄLLDE BESTÄMMER själv uppläggningen på studierna. Man kan själv välja om man vill studera på heltid eller deltid – och om studierna ska gälla en viss bestämd tid eller tills vidare. Vid deltidsstudier väljer man själv mellan vilka tider på dagen man ska vara ledig.

Lagen ger också rätt till ledighet för måltider och normal dygnsvila. En skiftsarbetare som deltar i en kurs på dagtid kan exempelvis ha rätt att ha ledigt från det efterföljande nattskiftet om det behövs för den normala dygnsvilan.

Den som varvar undervisning och självstudier, till exempel vid distansstudier på universitet, har rätt till ledighet både för undervisningen och självstudierna. Dessutom kan man ha rätt till ledighet för förberedelser inför en kurs.

Vid lägre studier har man rätt att ta ledigt från jobbet även under loven. Praktiktjänstgöring hos annan arbetsgivare, om den ingår som ett led i utbildningen, omfattas också av rätten till ledighet.

Ledighet för allmän utbildning

Jfr 3 § För att ha rätt till studieledighet ska man ha varit anställd hos arbetsgivare under

- de senaste sex månaderna, eller
- minst tolv månader under de senaste två åren.

All anställningstid hos arbetsgivare får räknas även om det rör sig om flera olika anställningar. Varje anställningsdag får tillgodoräknas, också dagar då man varit tjänstledig eller haft semester.

Normalt räknas bara anställningstiden hos den ”nuvarande” arbetsgivaren. I vissa fall får man räkna anställningstid hos andra arbetsgivare. Det gäller om man har bytt arbetsgivare

- inom en och samma koncern
- genom att företaget eller en del av företaget har övergått till ny ägare.

Ledighet för facklig utbildning

Jfr 3 § För utbildning som gäller fackliga frågor finns det inga krav på minsta anställningstid.

För att en kurs ska betraktas som facklig utbildning krävs det bara att den i huvudsak gäller fackliga och därmed sammanhängande frågor. Det är alltså möjligt att varva fackliga frågor med mer allmän utbildning i till exempel matematik och samhällskunskap utan att kursen förlorar sin karaktär av facklig utbildning.

Med fackliga frågor avser lagen till exempel följande:

- Traditionellt fackliga frågor som förhandlingar, kollektivavtal, andra arbetsrättsliga regler med mera.
- Utbildning som behövs för att man ska kunna utöva ett medinflytande på arbetsplatsen, till exempel i datafrågor, produktionsfrågor, ekonomi, planering med mera.
- Utbildning som ska bidra till jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Utbildning som mera allmänt rör de anställda i deras egenskap av arbetstagare.
- Facklig information till till exempel nyanställda.

När går det att ta ledigt?

Jfr 4 § Arbetsgivare kan inte vägra att gå med på en ledighet om den anställde uppfyller kvalifikationsreglerna. Däremot får han i viss utsträckning skjuta på ledigheten.

Jfr 5 § Om arbetsgivaren vill skjuta på en begärd ledighet ska han genast meddela uppskovet och skälet för detta både till

- arbetstagaren
- och den fackliga organisationen som har eller brukar ha kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Facket har rätt till överläggning om uppskovet om man begär det inom en vecka. Arbetsgivaren bestämmer själv om han vill skjuta på ledigheten om uppskovet understiger vissa kortare tider, räknat från ansökan. Facket eller den anställde kan då inte få arbetsgivarens beslut prövat.

Fackets godkännande behövs när arbetsgivaren vill skjuta på ledigheten mer än

- två veckor från den anställdes ansökan vid facklig utbildning och utbildning som motsvarar högst en arbetsvecka.
- sex månader från den anställdes ansökan vid annan utbildning.

Observera att tiderna gäller från det att ansökan lämnas in – inte från den tidpunkt då ledigheten är tänkt att börja. Om ansökan har lämnats in mer än sex månader i förväg krävs alltså alltid fackets godkännande för att arbetsgivaren ska kunna skjuta på ledigheten.

En arbetsgivare som inte är eller brukar vara avtalsbunden med facket behöver inte inhämta något godkännande från facket.

Den anställdes rättigheter

OM ARBETSGIVARE VILL skjuta på studieledigheten – med eller utan fackets godkännande – är det den anställdes sak att tala om när han istället vill vara ledig. Arbetsgivaren kan bara skjuta på ledigheten – men han kan inte bestämma när den ska tas ut.

Den anställde avgör om studierna ska ske på heltid eller deltid eller vid vilka tider på dagen ledigheten ska tas ut – det kan inte arbetsgivare bestämma.

I praktiken kan det fungera så här. Den 1 augusti begär den anställde att få ledigt en dag i veckan för en universitetskurs i engelska från och med den 1 september. Arbetsgivaren meddelar att han på grund av personalsituationen vill skjuta på ledigheten till den 1 oktober. Den anställde får då ta ställning till när han vill börja efter den 1 oktober.

I princip kan den anställde välja att börja studera vilket senare datum som helst utan att arbetsgivaren har rätt att vägra ledighet – och inte heller kan arbetsgivaren skjuta på ledigheten på nytt. Om arbetsgivaren meddelar att han vill skjuta på ledigheten måste den anställde dock höra av sig direkt, annars förfaller ledighetsansökan.

Först har arbetsgivaren alltså rätt att skjuta på ledigheten och sedan övergår bestämmanderätten till facket. Den anställde själv har inget direkt inflytande över uppskovsbeslutet.

Jfr 6 § Den anställde kan dock pröva sig rätt till studieledigt i domstol. Det gäller om man inte fått börja sin ledighet inom två år från ansökan, respektive ett år om det handlar om högst en

arbetsveckas ledighet. Då ska domstolen ta hänsyn både till den anställdes intresse av att få ledigt och till arbetsgivarens intresse av att undvika alltför stora produktionsstörningar.

Jfr 7 § Om det är flera anställda som inte kan få ledigt under samma tid så ska företräde ges till dem som ska genomgå facklig utbildning. Därefter ska den som har mindre än nioårig grundskola ges förtur.

Ledighetsansökan

FÖLJANDE UPPGIFTER SKA finnas med i en ansökan om studieledighet:
- vilken utbildning det gäller
- vem som anordnar utbildningen
- om man vill vara ledig på heltid eller deltid
- när ledigheten ska börja
- i de fall utbildningen är tidsbestämd, när den beräknas vara slutförd.

Ibland vill den som tar studieledigt arbeta i sitt normala arbete under skolloven. I så fall bör man bara begära ledigt för terminerna, så att det redan från början är klart att man får arbeta under loven.

Den som vill vara relativt säker på att få den önskade ledigheten, bör lämna sin ansökan i god tid, alltså minst
- två veckor i förväg vid facklig utbildning eller ledighet som motsvarar högst en arbetsvecka
- sex månader i förväg för övrig utbildning.

Arbetsgivaren kan ju då inte skjuta på ledigheten utan fackets godkännande.

Tillbaka till arbetet

Jfr 9–10 §§ Om studieledigheten är tidsbestämd har den anställde rätt att återgå till arbetet när ledigheten upphör. Om den anställde överhuvudtaget aldrig påbörjar studierna så har han eller hon både rätt och skyldighet att kvarstå i arbetet.

Om studieledigheten gäller tillsvidare eller om utbildningen avbryts i förtid gäller särskilda regler.

Den anställde avgör i princip själv när han vill återgå till arbetet. Man ska underrätta arbetsgivaren om man vill återgå. Om ledigheten motsvarar mer än en arbetsvecka är arbetsgivaren dock inte skyldig att ta emot den anställde omedelbart. Arbetsgivaren kan skjuta på återgången i

- en månad om ledigheten varat minst ett år
- 14 dagar i alla övriga fall.

Om arbetsgivaren vill använda sig av den här rätten ska han meddela det till den anställde omedelbart. Samtidigt ska han ange när återgången kan ske.

Anställningsskydd

Jfr 8 § En uppsägning eller ett avskedande som enbart beror på att den anställde vill ta studieledigt är naturligtvis inte sakligt grundad. Alltså strider en sådan uppsägning eller avsked mot lagen om anställningsskydd.

Studieledighetslagen innehåller en regel av samma innebörd. Därigenom skyddas också de arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen.

Skydd mot försämrade anställningsvillkor

Jfr 9 § En anställd som återgår till arbetet efter en studieledighet ska ha samma lön och likvärdiga arbetsuppgifter som om han inte varit ledig.

Det betyder att den som är studieledig inte har bättre skydd mot försämringar än arbetskamraterna – men får inte heller missgynnas på grund av ledigheten.

Den som studerar på deltid måste i vissa fall omplaceras när de ordinarie arbetsuppgifterna inte kan utföras på deltid. En sådan förflyttning kan också påverka lönen. Sådana här förändringar är tillåtna om man behandlas på samma sätt som övriga deltidsanställda och inte missgynnas på grund av att det gäller en studieledighet.

När man sedan återgår till heltid har man rätt till sin gamla lön och likvärdiga arbetsuppgifter.

Då gäller inte lagen

Jfr 1 § Bestämmelserna i studieledighetslagen gäller inte om reglerna i någon annan lag säger något annat. För utbildning av fackliga förtroendemän finns sådana regler i förtroendemannalagen och i arbetsmiljölagen.

För svenskundervisning finns särskilda regler i lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare.

Avtal

Jfr 2 § Studieledighetslagen är tvingande till arbetstagarnas förmån. Huvudregeln är att avtal som inskränker de anställdas rättigheter enligt lagen är ogiltiga.

I vissa fall får ändå fackförbunden sluta avtal utan den begränsningen – och lokala avtal om de här frågorna blir tillåtna om de godkänts av förbundet. Det gäller:

- kvalifikationstid för rätt till utbildning, § 3
- underrättelse till facket om uppskov och rätten till överläggning, § 4 3:e stycket
- fackets bestämmanderätt om längre uppskov, § 5
- turordning mellan flera anställda, § 7
- regler vid återgång till arbetet, § 10 2:a och 3:e styckena.

Fackligt tolkningsföreträde

Jfr 11 § Arbetsgivaren och facket kan ha olika uppfattningar om hur lagen eller ett avtal som trätt i lagens ställe ska tolkas – till exempel om en verksamhet är studier eller inte.

I sådana fall ger lagen facket rätt att bestämma vad som ska gälla tills tvisten slutligt har lösts. Facket har med andra ord tolkningsföreträde. Det gäller alla tvister om den rätta innebörden av lagen eller om kollektivavtal som trätt i lagens ställe.

Brott mot lagen

Jfr 13 § En uppsägning eller ett avskedande i strid med lagen kan ogiltigförklaras. Om en arbetsgivare bryter mot reglerna i övrigt får han betala skadestånd. Det kan gälla två typer av skadestånd.

- Ekonomiskt skadestånd. Det är en ersättning för den ekonomiska förlust som den anställde gjort på grund av arbetsgivarens lagbrott, till exempel utebliven lön.
- Allmänt skadestånd. Det är en ersättning för den kränkning som den anställde/facket utsätts för genom lagbrottet. Detta skadestånd ska också bidra till att lagens regler respekteras.

Om facket använder tolkningsföreträdet på ett uppenbart felaktigt sätt kan även facket få betala skadestånd till arbetsgivaren.

Tidsfrister

Jfr 14 § Om en uppsägning eller ett avskedande inte godtas av den anställde/facket måste arbetsgivaren underrättas om det. De här tidsfristerna gäller:

- Senast två veckor efter uppsägningen/avskedet måste den anställde meddela arbetsgivaren att han inte godtar den och att han vill att anställningen ska fortsätta.
- Den tidsfristen förlängs om inte arbetsgivaren i ett skriftligt besked talat om vad den anställde ska göra om han vill hävda att arbetsgivarens åtgärder är ogiltiga. I så fall har den anställde fyra veckor på sig från den dag då anställningen upphörde.
- Om arbetsgivaren eller facket/den anställde vill begära skadestånd av motparten för brott mot lagen måste man meddela motparten om sitt krav inom fyra månader från lagbrottet. Inom samma tid ska man begära förhandling i frågan.

Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

SFS 1974:981
Gällande från 1 januari 1975. Ändringar införda t o m 1994:1687

Rätt till ledighet

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

Annan lag går före

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 fastställes under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

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

Dispositiva regler

Utan 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 arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Oorganiserade

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i and-ra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

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.

Anställningstid

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 deltaga 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.

Koncern eller ny ägare

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.

Rätt att skjuta på ledigheten

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. Arbetstagaroganisationen har rätt att inom en vecka efter det att underrättelse lämnades påkalla överläggning med arbetsgivaren om uppskovet.

Längre uppskov

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 arbetstagarsidan.

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.

Rättslig prövning vid uppskov

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.

Turordning m.m.

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 företräde som vill deltaga i utbildning som avses i 3 § andra stycket. I andra hand skall företräde lämnas arbetstagare som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola och, vid turordningen dem emellan, den som har obekväm arbetstid.

Prövning enligt andra stycket sker inom varje kollektivavtalsområde för sig.

Anställningsskydd

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

Rättigheter vid återgång till arbete

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.

Om utbildningen avbryts

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.

Fackligt 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 stället 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.

Om flera fackliga organisationer

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 or-

ganisationer 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.

Skadestånd – arbetsgivaren

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 bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens organisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Skadestånd – facket

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 11 § tillkommer arbetstagarorganisation, 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.

Tidsfrist

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.

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

Rättegång

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 besvärsrätt.

Utan 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.

Studieledighetslagen

STUDIELEDIGHETSLAGEN har funnits sedan 1975. Lagen ger vuxna med kort utbildning möjlighet till vuxenstudier.

De fackliga organisationerna har genom studieledighetslagen möjlighet att ge facklig utbildning till de medlemmar som inte har förtroendeuppdrag.

I den här skriften finns LOs kommentarer till vissa paragrafer, lagtext samt historik om studieledighetslagen.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2995-2