

# Dina rättigheter på jobbet

## Du har rättigheter!

Du har rättigheter på ditt jobb. I denna folder får du reda på de viktigaste rättigheterna som finns med i arbetsrättslagstiftningen.

## Kräv dina rättigheter!

Dessa rättigheter är ett resultat av den kamp som arbetarrörelsen fört historiskt. Facket och aktiva arbetare ser till att rättigheterna blir till verklighet och inte bara tomma ord. Du behöver vara medveten om dina rättigheter och kräva dem på din arbetsplats!

## Organisera dig!

Genom facket får du bättre kunskaper om dina rättigheter och hur du tillsammans med dina arbetskamrater kan kräva era rättigheter.

## Bergslagens LS av SAC

är en fri kämpande fackförening som organiserar alla yrkesgrupper på din arbetsplats.





# Innehåll

- 1. Du har rätt att vara med i facket**
- 2. Rätt till förhandling**
- 3. Rätt till att strejka och gå ut i strid**
- 4. Avtal ska hållas**
- 5. Fast anställning är huvudregeln**
- 6. Du får inte sparkas utan anledning**
- 7. Du har rätt att inte bli diskriminerad**
- 8. Du har rätt till god arbetsmiljö och rehabilitering**
- 9. Du har rätt till rast och pauser**
- 10. Du har rätt till semester och ledighet**

*Denna folder är tryckt 2012 och baseras på de lagar som gäller på arbetsmarknaden. Vissa justeringar av dessa kan förekomma i kollektivavtal och lagar kan även förändras över längre tidsperspektiv. Håll dig därför uppdaterad om lagar och kollektivavtal, eller fråga din fackförening.*

# 1. Du har rätt att vara med i facket

Du har rätt att vara med i facket. Du har också rätt att tillsammans med andra bilda fackföreningar och att propagera för dem. Du har dessutom rätt att utnyttja ditt fackliga medlemskap genom att delta i stridsåtgärder, gå fackliga utbildningar med mera. Arbetsköpare och chefer får inte försöka hota dig för att du utnyttjar din föreningsfrihet och inte heller straffa dig om du har gjort det.

Den arbetsköpare som trakasserar, ger sämre villkor eller behandling för att du är med i facket kan krävas på stora skadestånd. Både de drabbade arbetarna och facket ska ha skadestånd. Föreningskränkande uppsägningar eller andra rättshandlingar kan förklaras ogiltiga.

”Med föreningsrätt avses rätt för... arbetstagare att tillhöra... arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.”  
MBL 7 §

”Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon... vidtager åtgärd till skada... för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller... vidtager åtgärd... i syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt.” MBL 8 §

Enligt grundlagen ska inte heller myndigheterna lägga sig i om du är med i facket eller andra föreningar.

”Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad... föreningsfrihet: frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften” RF 2 kap. 1 §

## 2. Rätt till förhandling

Facket har alltid rätt att ha förhandlingar med arbetsköpare i alla frågor som rör jobbet. Arbetsköparen är skyldig att hålla förhandling inom 14 dagar efter att facket har bett om det. Arbetsköparens representant ska ha behörighet att ta beslut i de frågor förhandlingen rör och är även skyldig att sakligt diskutera frågan och föreslå lösningar. Däremot finns det ingen skyldighet att komma överens.

Den arbetsköpare som inte följer dessa regler kan krävas på skadestånd.

”Arbetsstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren.” MBL 10 §

”En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingsammansättnad och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.” MBL 15 §

”...ammansättnad för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen...” MBL 16 §

De arbetare som förhandlar för facket har rätt att vara lediga för att kunna vara med på förhandlingen.

”Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.” MBL 17 §

### 3. Rätt till att strejka och gå ut i strid

Rätten att strejka, genomföra blockader och andra fackliga stridsåtgärder är inskriven i grundlagen. Därigenom kan vi sätta press på arbetsköparen för att få igenom våra krav.

Fack som inte tecknar kollektivavtal är fria att genomföra stridsåtgärder i så gott som alla situationer, med några få undantag. Facket måste varsla arbetsköparen sju arbetsdagar innan stridsåtgärden börjar.

Facken som tecknar kollektivavtal har däremot bundit sig vid fredsplikt. De får inte strejka under kollektivavtalets giltighetstid.

”Förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal.” RF 2 kap. 14 §

”När en ... arbetstagarorganisation avser att vidta en stridsåtgärd... skall den skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg.” MBL 45 §

När facket tar beslut om strejk är anställningsvillkoren satta åt sidan. Arbetarna har ingen skyldighet att arbeta men får heller ingen lön utan får leva på fackets strejkkassor.

Arbetsköparen får inte trakassera dig för att stridsåtgärder genomförs (se föreningsrätten). Det gäller även vid vilda strejker som inte har beslutats av facket. Vilt strejkande arbetare kan endast dömas till cirka 2 000 kr i skadestånd.

Arbetskamrater som inte är medlemmar i det strejkande facket har neutralitetsrätt. Det innebär att de inte har någon skyldighet att utföra arbete som omfattas av strejken. Polis och andra myndigheter ska inte blanda sig i arbetstvister.

## 4. Avtal ska hållas

Kommer du överens med en arbetsköpare om att få jobb eller något annat är arbetsköparen skyldig att hålla det. Både skriftliga och muntliga avtal är bindande. Har båda parter i praktiken handlat som att vi hade en överenskommelse är även det bindande. Senast en månad från att du börjar jobba är arbetsköpare skyldiga att ge dig papper med de arbetsvillkor som gäller.

“Anbud om slutande av avtal och svar om sådant anbud vare... bindande för den, som avgivit anbudet eller svaret.”  
AvtL 1 kap. 1 §

“Senast en månad... skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.” LAS 6 c §

Om en arbetsköpare ångrar sig eller på annat sätt bryter mot ett avtal är den skyldig att betala skadestånd. Du har rätt att få ersättning för det du förlorade på avtalsbrottet. Nekar arbetsköparen dig att jobba har du rätt att få ut den lön du skulle ha haft om du hade arbetat.

Har arbetsköparen kollektivavtal gäller de villkoren för alla arbetare, oavsett om de är med i facket som tecknat avtalet eller inte. Arbetsvillkoren ska vara på minst den nivån. Har du kommit överens om bättre individuella arbetsvillkor än som står i lag eller kollektivavtal gäller dessa.

## 5. Fast anställning är huvudregel

Fast anställning är huvudregeln. Det kallas tillsvidareanställning och ger arbetarna starkast rättigheter.

Arbetsköpare som påstår att du har vikariat, provanställning eller allmän visstidsanställning måste bevisa det. Ger arbetsköpare dig inte papper på vilken anställningsform som gäller är det svårare för dem att bevisa att du har en tidsbegränsad anställning.

“Anställningsavtal gäller tills vidare.” LAS 4 §

Har du jobbat hos samma arbetsköpare i minst tolv månader under en treårsperiod har du rätt till företräde vid återanställning om arbetsköparen gör nyanställningar. Arbetsköparen ska informera om hur du gör anspråk på återanställningsrätten. Har du jobbat hos samma arbetsköpare i minst två år under en femårsperiod blir du automatiskt fast anställd. En provanställning blir automatiskt fast anställning efter senast sex månader.

“Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta.” LAS 25 §

“Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning (...) eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.” LAS 5 §

“Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader. [Lämnar inte arbetsgivaren besked om att anställningen ska avbrytas] senast vid provotidens utgång... övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.” LAS 6 §



## 6. Du får inte sparkas utan anledning

Får du sparken har du olika rättigheter beroende vilken anställningsform du har.

### **Tim-anställning, vikariat och allmän visstidsanställning**

Har du tim-anställning får arbetsköparen sluta ringa in dig. Om du är uppsatt på ett schema eller har blivit lovade timmar har du däremot rätt att arbeta dem eller få arbetsfri lön (se avtal ska hållas).

Om du har längre vikariat eller allmän visstidsanställning har du rätt att jobba hela den tid du har kommit överens om med arbetsköparen. Arbetsköparen har bara rätt att sparka dig i förtid om du misskött dig så grovt att finns grund för avsked.

Har du jobbat minst ett år med tidsbegränsad anställning ska arbetsköparen förvarna om att anställningen tar slut minst en månad i förväg.

”En arbetstagare som är anställd för begränsad tid (...) och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång.” LAS 15 § LAS (varsel till facket se LAS 30 a §)

### **Provanställning**

Bli du sparkad från en provanställning innan du fått fast anställning måste arbetsköparen förvarna dig och ditt fack minst 14 dagar i förväg. Arbetsköparen behöver däremot inte förklara varför du ska sluta.

”En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid (...) skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.” LAS 31 §

## **Fast anställning (tillsvidareanställning)**

Starkast skydd mot uppsägning har du med fast anställning. Arbetsköparen får bara säga upp dig om det finns saklig grund.

Arbetsköparen får säga upp dig av *personliga skäl* om du till exempel begår brott, upprepad misskötsel trots varning eller om du vägrar arbeta utan godtagbar anledning. Det gäller bara om ditt misstag inte kan ursäktas och du inte heller kan bli omplacerade till andra arbetsuppgifter. Arbetsköparen ska förvarna dig och ditt fack minst två veckor innan.

Vid allmänna nedskärningar får arbetsgivaren säga upp dig på grund av *arbetsbrist*. Då gäller turordningen sist in – först ut. Arbetsköpare får inte välja att sparka ut de arbetare som har arbetat längst även om de är obekväma eller uppkäftiga.

“Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.” LAS 7 §

“Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta... turordningsregler.” LAS 22 §

Du har rätt att få uppsägningen och grunderna för uppsägningen på papper. Pappret ska du få i handen eller genom rekommenderat brev.

Du har rätt till 1-6 månaders uppsägningstid beroende på hur länge du har varit anställd. Detta gäller inte om du misskött dig så grovt att finns grund för avsked.

“Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.” LAS 8 §

“Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren

personligen [eller] i rekommenderat brev till arbets- tagarens senast kända adress." LAS 10 §

"För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad." LAS 11 §

## **Klaga på uppsägningar inom två veckor!**

Blir du felaktigt sparkad gäller det att agera snabbt! För att ha alla rättigheter kvar ska du ogiltigförklara uppsägningen och facket ska begära förhandling inom två veckor. I så fall är du fortfarande anställd så länge tvisten om uppsägningen pågår.

"Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl." LAS 34 § LAS (avsked se 35 §)

Begär också att få veta varför du fått sparken på papper. Efter det får arbetsköparen inte hitta på nya anledningar. Om arbetsköparen hävdar att du fått sparken på grund av arbetsbrist, trots att den vill bli av med just dig, kan du och facket hävda att arbetsbristen är fingerad.

"Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det." LAS 9 §

Felaktiga uppsägningar ger stora skadestånd. Du ska få kompensation både för kränkningen och för den ekonomiska förlusten. Brott mot ordningsregler som att uppsägningen inte var skriftlig eller varslad kan också ge skadestånd.

## **7. Du har rätt att inte bli diskriminerad**

Arbetsköpare får inte behandla någon arbetare sämre på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning eller ålder.

Om chefen diskriminerar (direkt eller indirekt), trakasserar eller ger instruktioner att diskriminera kan de utsatta få skadestånd. Arbetsköparen är skyldig att utreda alla upplevda trakasserier.

## **8. Du har rätt till god arbetsmiljö och rehabilitering**

Arbetsköpare måste se till att miljön på jobbet är hälsosam och säker. Arbetsmiljöverket har en stor mängd detaljerade krav för olika sorters arbete och situationer. Sker olyckor på jobbet kan chefer som slarvat dömas för arbetsmiljöbrott.

Skyddsombud har en rad rättigheter. Arbetarna på en arbetsplats väljer tillsammans skyddsombud. De kan bytas ut om de inte gör sitt jobb. Skyddsombud kan kräva att arbetsköparen åtgärdar dålig arbetsmiljö. Om arbetsköparen inte åtgärdar problemen kan skyddsombudet klaga hos Arbetsmiljöverket, som i sin tur kan bötfälla arbetsköparen.

”Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, skall

skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder... beaktas inte begäran inom skälig tid, skall Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud..." AML 6 kap. 6a §

Skyddsombud har rätt att göra skyddsstopp mot farligt arbete, eller om arbetsköparen bryter mot Arbetsmiljöverkets förbud. Då måste arbetet avbrytas till dess Arbetsmiljöverket ger klartecken.

"Innebär visst arbete omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och kan rättelse icke genast uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren, kan skyddsombud bestämma att arbetet skall avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket." AML 6 kap. 7 §

Arbetsköpare är också skyldiga att hjälpa sjuka arbetare med rehabilitering och arbetsanpassning så att de kan återgå till sitt arbete.

"Arbetsgivaren ska... svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering." SocB 30 kap. 6 §

## **9. Du har rätt till rast och pauser**

Om du jobbar mer än fem timmar ska du ha minst 30 minuters rast. Då ska du vara helt ledig och kunna gå iväg från arbetsplatsen. Dessutom har du rätt till behövliga pauser för toabesök, sträcka på benen med mera. Som tumregel gäller 5 minuters rast per timme.

"Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd." ATL 15 §

”Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna...” ATL 17 §

Du har rätt att få besked om schemaändringar minst två veckor i förväg.

”Alla arbetsgivare... skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens... förläggning minst två veckor i förväg.” ATL 12 §

## **10. Du har rätt till semester och ledighet**

Du har rätt till fem veckors semester med lön. Arbetsköparen ska ge besked om när semester beviljas minst två månader i förväg. Arbetar du för kort tid för att ha semester ska du ha semesterersättning. Ersättningen utgår utöver lönen om inte annat mycket tydligt avtalats.

Du har rätt till föräldraledighet. Ledigheten ska förläggas när du önskar det om du anmäler det minst två månader i förväg. Arbetsköparen får inte missgynna någon på grund av föräldraledighet.

Du har rätt att vara ledig för att studera. Arbetsköparen får ibland skjuta på ledigheten men aldrig för studier upp till en vecka och fackliga studier om du säger till minst två veckor innan.



# Gå med i en fri kämpande fackförening!

Vilka rättigheter du har enligt lagar och vilka som gäller praktiskt på din arbetsplats, avgörs i en dragkamp mellan arbetsköparna (*arbetsgivarna*) och vi arbetare som säljer vår arbetskraft. Genom den fackliga organisationen samlar vi oss som kämpande arbetarkollektiv och kan vinna mer styrka att genomföra förändringar i vår vardag.

Om du och dina arbetskamrater vill förändra er vardag på jobbet ska ni gå med i Bergslagens LS av SAC Syndikalisterna. Frågorna vi arbetar med är just de som vi, medlemmarna själva, vill driva på våra arbetsplatser. Detta gör vi genom att bilda driftsektioner på jobbet. Driftsektioner är syndikalistiska fackklubbar där medlemmarna själva bestämmer.

## Bli medlem nu!

1. Maila oss på: [bergslagens.ls@sac.se](mailto:bergslagens.ls@sac.se) eller ring oss på: 070 - 251 85 01
2. Vi skickar information och blankett för inträde.
3. Skicka tillbaka ifylld inträdesblankett till oss.

## Mer information

Gå in på [www.sac.se](http://www.sac.se).