

Riktlinje för ledighet för facklig förtroendeman

2008-04-23 (uppdaterad 2010-01-11)

Denna riktlinje tydliggör vad som gäller avseende ledighet för facklig förtroendeman i Falköpings kommun. Riktlinjen följer vad som gäller enligt Lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen, kollektivavtal om fackliga förtroendeman (AFF76/LAFF76) samt Arbetsdomstolens praxis.

Riktlinjen är strukturerad utifrån följande fem områden: förutsättningar för att räknas som facklig förtroendeman, rätt till ledighet för facklig förtroendeman, rätt till *betald* ledighet för facklig förtroendeman, redovisning av facklig tid, arbets- och anställningsvillkor för facklig förtroendeman samt den fackliga organisationens tolkningsföreträdare.

1 Förutsättningar för att räknas som facklig förtroendeman

Följande fem förutsättningar ska vara uppfyllda för att facklig förtroendeman ska omfattas av lag och avtal angivna ovan.

Förtroendemannen ska vara utsedd av en facklig organisation.

Detta innebär att förtroendemannen ska ha tillsatts i enlighet med fackliga organisationens stadgar. Förtroendemannen kan utses av såväl central som lokal facklig organisation.

Förtroendemannens uppdrag ska avse en viss arbetsplats.

I lagen anges att den fackliga förtroendemannen ska företräda arbetstagare på en viss arbetsplats. Med arbetsplats avses i regel lokal drifts eller förvaltningsenhet. Förtroendemannen behöver inte vara anställd på den arbetsplats som omfattar dennes uppdrag.

Förtroendemannens uppdrag ska gälla facklig verksamhet.

Förtroendemannens uppdrag ska avse facklig verksamhet. Med det menas frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra frågor som hänger samman med facklig verksamhet. Till facklig verksamhet räknas också uppgifter som följer av avtal om exempelvis deltagande i arbetsgrupper eller partsammansatta organ.

Fackliga studier och centralt fackligt arbete, som har direkt eller indirekt betydelse för det fackliga arbete på arbetsplatsen, räknas till den fackliga verksamheten.

Sådana frågor som inte har någon anknytning till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är inte facklig verksamhet i lagens mening, till exempel interna fackföreningsangelägenheter, avgiftsfrågor, medlemsvärvning, politisk verksamhet och verksamhet som närmast rör medlemmarnas fritid.

Den fackliga organisationen ska vara bunden av kollektivavtal

Den fackliga organisationen, som förtroendemannen tillhör, ska vara en organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska underrättats om det fackliga uppdraget

Den fackliga organisationen ska skriftligen underrätta personalchefen om förtroendemannens fackliga uppdrag, och så nära som möjligt ange uppdragets art. Arbetstagarorganisationen ska även lämna kopia av underrättelsen till förtroendemannens chef. Innan sådan underrättelse skett har förtroendemannen ingen rätt till ledighet eller andra förmåner. Om uppdraget upphör eller i väsentlig grad ändras ska arbetsgivaren underrättas på samma sätt.

Underrättelseskyldigheten gäller även för förtroendeman med regionala uppdrag. Underrättelse ska i dessa fall lämnas både till den egna arbetsgivaren (personalchef och förtroendemannens chef) och till den arbetsgivare där uppdraget ska utföras.

2 Rätt till ledighet för facklig förtroendeman

Ledigheten ska vara erforderlig

Förtroendeman har rätt till den ledighet som är nödvändig för att fullgöra ett visst fackligt uppdrag. Den ledighet som fordras för ett fackligt uppdrag är beroende av uppdragets karaktär. En klubbordförandes behov av ledighet är givetvis betydligt större än behovet för ett kontaktombud. Hänsyn ska även tas till den förtroendemannens erfarenhet och kunskapsnivå, vilket är av avgörande betydelse vid bedömningen av om ledigheten för att gå en viss kurs är erforderlig.

Ledigheten ska vara skälig

Ledigheten får inte ha större omfattning än vad som är skäligt på arbetsplatsen. Vad som är skäligt kan inte bedömas generellt utan måste prövas i varje enskilt fall där arbetsgivarens resurser och förutsättningar vägs mot de anställdas berättigade krav på att bedriva facklig verksamhet. Faktorer som har betydelse vid sådan bedömning är arbetsplatsens storlek, arbetsstyrkans sammansättning, personalomsättning, arbetsgivarens möjligheter att ersätta förtroendemannen genom omplacering av annan arbetstagar etc.

Ledigheten får inte förorsaka betydande hinder för verksamheten

Ledigheten får inte förläggas så att den förorsakar betydande hinder för verksamheten. En avvägning mellan Den fackliga organisationens och arbetsgivarens intressen måste därför göras även beträffande hur ledigheten ska förläggas.

Fortlöpande ledighet

Behovet av ledighet för fortlöpande facklig verksamhet ska för varje lokal arbetstagarorganisation normalt inte överstiga 4 timmar per medlem och år. Därvid ska medräknas den lokala arbetsorganisationens medlemmar anställda i kommunen. Till fortlöpande ledighet räknas uppgifter som direkt rör förhållandet till den egna arbetsgivaren, såsom administration, lokala fackliga möten, förhandlingsförberedelser, förhandlingar och eventuellt deltagande vid rekryteringar till icke cheftjänster. Dit hör även information till de anställda i frågor som gäller arbetsplatsen och den fackliga organisationens verksamhet där. Den faktiska tid som åtgår då arbetsgivaren kallar till möten eller annan aktivitet inräknas inte i ovan beskrivna tidsram. Förberedelse tid inför dessa möten ingår dock inom ramen för den överenskomna fackliga tiden.

Omfattningen av den fortlöpande ledigheten, fördelningen av den mellan organisationens förtroendemen samt förläggningen av ledigheten fastställs årligen¹ i överläggning mellan den fackliga organisationen och personalchefen och upptas i protokoll. Facklig organisation kallar till överläggning. Inför överläggningen redovisar den fackliga organisationen aktuell förteckning över antalet medlemmar vilket utgör underlag vid beräkning av omfattningen av den fortlöpande ledigheten (4 timmar per medlem och år).

Efter avslutad överläggning informerar personalchefen respektive förvaltningschef om omfattningen och förläggningen av den fortlöpande ledigheten som förtroendeman vid respektive förvaltning tilldelats.

Närmsta chef överenskommer med förtroendemannen hur den fortlöpande ledigheten ska förläggas. Närmsta chef ska varje månad följa upp följande: hur den fortlöpande ledigheten har förlagts samt om ledigheten har under- respektive överstigit de antal timmar förtroendemannen har till sitt förfogande.

Tillfällig ledighet

Den ledighet förtroendeman behöver för centrala fackliga uppdrag eller för facklig verksamhet vid enstaka oregelbundna tillfällen, till exempel för att delta i en kurs, konferens, ombudsträff eller liknande, räknas inte in i den fortlöpande ledigheten. För sådan aktivitet gäller tillfällig ledighet.

Grundutbildning för nytillträdd förtroendeman respektive fortbildning prövas individuellt med hänsyn tagen till utbildningens karaktär, förtroendemannens kunskapsnivå och erfarenhet, arbetsplatsens storlek, antal fackliga företrädare på arbetsplatsen etc.

Vid extraordinära situationer, som ger ett extra behov av ledighet kan den fackliga tiden tillfälligt utökas efter överenskommelse med personalchefen.

Den fackliga organisationen ska ansöka om tillfällig ledighet hos förtroendemannens chef snarast och om möjligt senast 14 dagar före ledigheten. I ansökan ska det framgå vad för facklig aktivitet som avses, och kallelse, program eller dylikt ska bifogas.

Omfattning och förläggning av tillfällig ledighet beslutas från fall till fall av förtroendemannens chef. Vid beviljad tillfällig ledighet, med eller utan lön, sker registrering i Besched. Vid avsaknad av Besched sänder chefen ledighetsansökan till löneenheten för registrering i lönesystemet.

Vid den årliga överläggningen avseende den fortlöpande ledigheten, mellan arbetstagarorganisation och personalchefen (se sista stycket under Fortløpande ledighet), ska även omfattningen, fördelningen och förläggningen av den tillfälliga ledigheten dryftas.

¹ Tidpunkt för överläggning med respektive facklig organisation sker enligt följande: VF (jan), SKTF, Kommunal och Skolledarna (mars), LR och LF (aug).

3 Rätt till *betald* ledighet för facklig verksamhet

Betald ledighet

Ledighet för både fortlöpande och tillfällig facklig verksamhet för förtroendemän kan ges som betald eller obetald ledighet. Betald ledighet ges bara för lokal facklig verksamhet, som avser förhållande på arbetsplatsen och central facklig verksamhet av direkt betydelse för den egna arbetsplatsen. Dit hör kurser i fackliga ämnen, om kursen har direkt betydelse för verksamheten på arbetsplatsen, och centrala förhandlingar i en fråga som uppkommit på arbetsplatsen.

Rätten till ledighet är således mer omfattande än rätten till betalning för ledigheten. Om en arbetsgivare medger ledighet men inte betalning under ledigheten eller att frågan om betalning ska avgöras senare, bör detta framgå av arbetsgivarens beslut.

Exempel på ledighet som inte ger rätt till betalning

Exempel på ledighet som inte omfattas av betalningsregeln är facklig verksamhet som regional ombudsman, centrala fackliga konferenser och kongresser eller andra centrala fackliga aktiviteter som inte har en direkt koppling till arbetsgivarens verksamhet.

Vid fackligt klubbmöte som förläggs utanför den ordinarie arbetstiden, med hänsyn till att mötesdeltagarna på grund av sitt arbete annars inte kan komma till mötet, ger inte rätt till betalning.

Om förtroendemannen på egen hand bedömer att hänsynen till arbetsgivaren motiverar att fackligt arbete utförs utanför den ordinarie arbetstiden, eller att det är lämpligt med resor mellan olika arbetsplatser, ger det inte rätt till betald ledighet.

Bibehållna anställningsförmåner

Under betald ledighet får förtroendeman behålla lön, jour- och beredskapsersättning och tillägg för obekvämt arbetstid som skulle ha utgetts, om denne istället hade fullgjort sitt vanliga arbete.

Övertid

Om det beror på arbetsgivaren att facklig verksamhet läggs utanför den ordinarie arbetstiden, ska den tiden jämställas med arbete för arbetsgivarens räkning. Förtroendemannen får därför kompensation för övertidsarbete eller fyllnadslön, om denne deltar i en förhandling med arbetsgivaren utanför ordinarie arbetstid.

Merkostnader

Om det beror på arbetsgivaren att fackligt arbete som ger rätt till betald ledighet måste fullgöras på annat ställe än arbetsplatsen, ska arbetsgivaren ersätta merkostnader som uppstår.

Kostnadsställe för facklig verksamhet

Lönekostnader som uppkommer vid fortlöpande ledighet debiteras det centrala fackliga kontot. Omfattningen av den fortlöpande ledigheten fastställs i överläggningar, enligt vad som framgår ovan av sista stycket under Fortløpande ledighet.

Vid tillfällig ledighet och för ledighet då arbetsgivaren kallar till möte eller annan aktivitet, står förtroendemannens chef för lönekostnaderna.

4 Uppföljning av ledighet

Uppföljning av fortlöpande och tillfällig ledighet

Uppföljning av fortlöpande – respektive tillfällig ledighet görs två gånger per år.

Personalchefen kallar till mötet. Den fackliga organisationen redovisar då, för personalchefen, hur ledigheten har använts under året. Vid tillfället görs även en avstämning av hur ledigheten, fortlöpande såväl som tillfällig, ska användas under den resterande delen av året.

5 Arbets- och anställningsvillkor för facklig förtroendeman

Skydd för den fackliga verksamheten

En förtroendeman får inte hindras av arbetsgivaren att sköta sitt uppdrag. Förtroendemannen har rätt att disponera lokaler eller annat utrymme som fordras för det fackliga uppdraget. Vid behov ska förtroendemannen även ha tillgång till telefon och annan administrativ utrustning.

Skydd mot försämringar

Förtroendeman får inte ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av sitt uppdrag. Detta betyder bland annat att förtroendeman som får betald ledighet inte bara har rätt att behålla sin lön utan också att följa med i den allmänna löneutvecklingen som kommer övriga arbetstagare till del. Förtroendeman har rätt till oförändrad lön, om denne blir omplacerad för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Även efter avslutat uppdrag är förtroendemannen tillförsäkrad likvärdiga villkor.

Varsel och förhandlingar

Om arbetsgivaren tänker förändra förtroendemannens arbetsförhållanden eller arbetsvillkor, måste arbetsgivaren i förväg varsla den fackliga organisationen. Organisationen har därefter rätt till förhandlingar, innan arbetsgivaren fattar sitt beslut.

6 Den fackliga organisationens tolkningsföretråde

Om de lokala parterna inte kan enas om hur tillämpning av lagen ska göras har arbetsgivaren att följa den fackliga organisationens tillämpning i avvaktan på tvistens slutliga lösning, d v s den fackliga organisationen har tolkningsföretråde. Detta förutsätter att tvist uppstått och att den fackliga organisationen uttryckligen åberopar tolkningsföretråde.

Undantag

Arbetsgivaren är inte skyldig att ge ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller liknande. Det gäller nödsituationer, där det är uppenbar fara för skador på människor eller egendom.