



2023-10-26

Ärende: Överenskommelse om rätt till ledighet, omfattning, rutiner m m avseende fackliga förtroendemän i Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen med fortlöpande hel eller partiell ledighet från arbetet för fackligt uppdrag

Parter: Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, och
Kommunal

Parterna ingår härmed överenskommelse om omfattning av tid samt vissa rutiner avseende fackliga förtroendemän, vilka har fortlöpande hel eller partiell ledighet från arbetet för fackligt uppdrag (fast tid). Hanteringsordningen för tillfällig ledig tid (rörlig tid) finns även beskriven i denna överenskommelsen, samt i särskild beskriven rutin som finns under förvaltningens styrande dokument.

Giltighetsperiod för denna första överenskommelse är från och med 2024-01-01 till och med 2025-03-31, med möjlighet till årsvis förlängning. Parterna är överens om att under tiden för denna första överenskommelse följa upp tillämpningen och utfallet vid minst ett tillfälle. Parterna är då också överens om att diskutera behov av en eventuell förändring av den överenskomna fackliga tiden.

BAKGRUND OCH RÄTTSLIGA UTGÅNGSPUNKTER

§ 1 Syfte och omfattning

Denna överenskommelse har som partsgemensamt syfte att stärka förutsättningarna för förvaltnings- och verksamhetsövergripande partssamverkan och skyddsarbete. Som delsyfte ingår också att underlätta ekonomi- och personalplaneringen för enheter med medarbetare som deltar i samverkansarbete på övergripande förvaltnings-, verksamhetsområdesnivå, samt på enhetsnivå. I huvudsak innebär det huvudskyddsombud (HSO) och ledamöter i olika samverkansgrupper på alla nivåer inom förvaltningen.

§ 2 Fackligt uppdrag

Facklig verksamhet är verksamhet som en facklig organisation bedriver när den företräder sina medlemmar i förhållande till arbetsgivaren. I Göteborgs Stad utgör lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (Förtroendemannalagen, FML), tillsammans med det centrala kollektivavtalet om fackliga förtroendemän (AFF 76/LAFF 76), den huvudsakliga rättsliga grunden och utgångspunkten för frågornas hantering.

En förutsättning för ledighet för fackligt uppdrag är att arbetsgivaren har underrättats om det fackliga uppdraget av den lokala arbetstagarorganisationen (1 § FML samt § 2 AFF). En facklig förtroedeman har enligt 7 § FML rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner om det fackliga uppdraget har direkt betydelse för verksamheten på arbetsplatsen. Med uttrycket arbetsplatsen åsyftats det lokala fackliga uppdraget,



och detta har i praxis och förarbeten för kommunens del definierats såsom hela den juridiska personen kommunen.

En facklig förtroendemän kan också ha rätt till ledighet utan lön för fackligt uppdrag. I det centrala kollektivavtalet om fackliga förtroendemen (AFF 76/LAFF 76) kompletteras och anpassas förtroendemannalagens bestämmelser till parternas närmare förhållanden.

§ 3 Skyddsombudsuppdrag

I 6 kapitlet arbetsmiljölagen (AML) regleras frågor gällande skyddsombuds (arbetsmiljöombud) roll, uppdrag och rättigheter på arbetsplatsen. Där framgår bl a att skyddsombud äger rätt till den ledighet från anställningen som fordras för uppdraget, och att ombudet vid sådan ledighet ska bibehålla sina anställningsförmåner. Uppgift om skyddsombud ska anmälas till arbetsgivaren i enlighet med 10 § Arbetsmiljöförordningen.

OMFATTNING OCH RUTINER GÄLLANDE FORTLÖPANDE LEDIGHET FRÅN ARBETET (FAST TID) AVSEENDE FACKLIGA UPPDRAG

§ 4 Antal medlemmar

Antal medlemmar i Kommunal med anställning i förvaltningen (tills vidare eller tidsbegränsad anställning) fastställs i samband med upprättande av förhandlingsunderlag inför årlig löneöversyn (eller enligt senast tillgängligt underlag). Angivet antal medlemmar ligger till grund för parternas överenskommelse om omfattning av tid, som fastställs till en årlig tidsram i enlighet med § 5 nedan. Till grund för parternas överenskommelse avseende tidsram för år 2023 har Kommunal 4.841 medlemmar vid förvaltningen.

§ 5 Fastställande av tidsram

Omfattningen av tid för fackliga förtroendemen i Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen med fortlöpande partiell eller hel ledighet (fast tid) fastställs i en årlig tidsram. Tidsramens mått avser mängd årsarbetstid som står till Kommunals förfogande under året att nyttja för fackliga förtroendemen med fast tid. Tidsramen beräknas enligt följande.

Mom a) angivet antal medlemmar (enligt § 4 ovan) multiplicerat med 4 (timmar). Antalet timmar beräknas utifrån Kommunals sammanlagda bruttotid och jämförs mot (men begränsas inte av) stadens beräkningsmodell, om 8 timmar/medlem fördelat på stadenövergripande uppdrag, förvaltnings- och avdelningsövergripande uppdrag samt lokala uppdrag på verksamhets- och enhetsnivå. Denna överenskommelse om 4 timmar reglerar i första hand fast partiell eller hel ledighet för fackligt uppdrag på övergripande förvaltnings- och verksamhetsområdesnivå, samt på enhetsnivå. I överenskommelsen ingår således också tid för lokala ombuds deltagande i internfackliga förberedande möten inför partssamverkan i VSG, LSG och FSG, samt tillkommande SSG och FÖS.

Mom b) resultatet från Mom a) ovan divideras med 1750 (årsarbetstid i timmar).



Enligt parternas överenskommelse är därmed Kommunals tidsram inom Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen sammanlagt 11,1 årsarbetare för år 2024 till och med 2025-03-31.

Parterna är överens om att fackliga företrädare med fast tid inom Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har att fullgöra följande nedanstående uppdrag.

Uppdragen avser hela förvaltningen och kan vara av såväl förvaltningsövergripande som verksamhetsområdesövergripande karaktär.

Uppdrag/ärenden kan initieras av såväl arbetsgivaren som Kommunal eller av medlemmar. Fackliga uppdrag som skall fullgöras gentemot arbetsgivaren, med avräkning på tidsramen, avser bland annat; deltagande i verksamhet inom ramen för kollektivavtalet Samverkan Göteborg (uppdrag i samverkansgrupper, referens/arbetsgrupper och övrig verksamhet hänförlig till samverkan), övriga partskontakter (samråd, information, avstämningar etc), medlemskontakter rörande frågor som rör förhållandet arbetsgivare-arbetstagare (t ex arbetsanpassning och rehabilitering), arbetsplats/ombudsmöten, planerad och löpande skyddsombudsverksamhet, erforderlig kurs- och utbildningsverksamhet inom det fackliga området som berör relationen arbetsgivare-arbetstagare.

Tiden får inte användas till Kommunals rent interna angelägenheter i Kommunals ideella förening och som inte rör uppdrag/ärenden i förhållande till arbetsgivaren Göteborgs stad, Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen.

§ 6 Anmälan av ledighet för fackligt uppdrag

Som rutin gäller att arbetstagare som söker hel eller partiell ledighet från arbetet för fackligt uppdrag (fast tid) anmäler detta hos sin chef och till HR-avdelningen. Till ansökan ska bifogas beslutsunderlag från Kommunal där tidsnedsättningen framgår. Tiden avräknas Kommunals totalt beviljade tidsram för Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen. Arbetsgivaren skall bevilja ansökan i den mån verksamheten så tillåter (bedömningen gäller i detta avseende inte mängden tid för Kommunal). Se även förvaltningens särskilda rutin för ledighet för fackligt uppdrag under styrande dokument.

HR-avdelningen bistår med stöd i eventuella bedömningssituationer (t ex gällande om ledigheten skulle kunna medföra "betydande men i verksamheten"), samt kvalitetssäkrar att ledighetsrapportering sker korrekt i Personec. I samband med tecknande av årlig överenskommelse fastställs ingående tid per fackligt ombud för 2023 enligt bilagd förteckning.

§ 7 Uppföljning av ledighet för fackligt uppdrag

HR-avdelningen delger Kommunal regelbunden information under året från Personec gällande de arbetstagare som rapporteras ha fortlöpande ledighet från arbetet för fackligt uppdrag. Kommunal följer regelbundet under året utfallet av rapporterade ledigheter i förhållande till överenskommen tidsram.



§ 8 Akut och tillfällig ledighet för fackligt uppdrag

Vid eventuellt akut påkallat skyddsarbete avgör skyddsombudet tidpunkten för ingripande och tidsåtgången för behövliga insatser. Tidsåtgången redovisas i efterhand och ledigheten bekostas av arbetsgivaren även om den utökar tidsramen.

Omfattning och förläggning av tillfällig ledighet (rörlig tid) är normalt tillkommande. Den rörliga tiden avser fackligt företrädare som har partiell fast tid och behöver tillfälligt utökad tid, eller de företrädare som inte alls har fast nedsättning i tid, men som fullgör uppdrag som arbetsgivaren har kallat till och/eller uppdrag inom ramen för facklig samverkan. I den rörliga tiden skall även tid för för- och efterarbete ingå.

Ansökan om ledighet begärs via medarbetarroll i Personec. Som frånvarorsak anges facklig ledighet med eller utan lön, (beroende av orsaken till ledigheten) samt timmar eller heldag (beroende på omfattningen på uppdraget.) Vid facklig ledighet skall detta föregås av att medarbetaren visar upp kallelse/inbjudan/program och ansökan ska innehålla en hänvisning till LFF § 7 om ledigheten skall ske med bibehållen lön. Se även förvaltningens särskilda rutin för ledighet för fackligt uppdrag under styrande dokument.

För att underlätta för personalplanering bör arbetsgivaren informeras om möten som beslutas årsvis, som till exempel arbetsplatsombudsmöten så att dessa tillfällen kan läggas i medarbetarens schema och därmed underlätta för medlemmen att delta på mötet och att verksamheten i god tid kan planera för eventuell ersättare.

Anmälan om tillfällig ledighet ska ske snarast och om möjligt senast 14 dagar innan ledighetstillfället. Efter beslut om ledighet ska beslutsunderlaget (kallelse till möte, kurs etc) förvaras på arbetsplatsen. Tillfällig ledighet för fackligt uppdrag beslutas av personalansvarig chef och belastar ekonomiskt ansvar enligt grundanställning.

§ 9 Resor i det fackliga uppdraget för arbetsgivaren

För resor med anledning av det fackliga uppdraget för arbetsgivaren utgår ersättning som om arbetet hade utförts för arbetsgivarens räkning.

§ 10 Årlig avstämning

Det åvilar respektive part att regelbundet följa upp efterlevnaden av denna överenskommelse. Parterna skall årligen ha minst en gemensamma avstämning för att bland annat utvärdera utfall, tidsram, tillämpning, rutiner m m. Parterna är också överens om att under denna överenskommelsens första år även diskutera behov av en eventuell förändring av den överenskomna fackliga tiden.

§ 11 Överenskommelsens giltighet

Giltighetsperiod för denna första överenskommelse är från och med 2024-01-01 till och med 2025-03-31, med möjlighet till årsvis förlängning. Årsvis förlängning behöver hanteras med framförhållning. Överläggning om förlängning behöver normalt inledas under februari månad och ska allra senast vara avslutad under mars månad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'LM P'.



Göteborg, 2023-10-26

För Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen


Lotta Milleskog

För Kommunal


Josefine Granath