

FÖRBUNDSINFO

Nr 22 – oktober 2010

Facklig förtroendeman

Nya lokala avtal för facklig förtroendeman

Facklig förtroendeman regleras i lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen. Utöver lagen har Svenska kyrkan, Personalpolitiska utvecklingsavtalet (PU-avtalet) som reglerar regional facklig förtroendeman. Från och med årsskiftet 2011 införs nya regler för omfattningen av regional facklig förtroendemens uppdrag, som bilägges. Nya lokala avtal ska därför upprättas för omfattningen av den fackliga tiden. De nya avtalen upprättas med biträde från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, för att få samma tillämpning över landet. För arbetsgivarna innebär förändringen att en bättre överblick ges över den fackliga verksamhetens omfattning och ekonomiska konsekvenser, som är angeläget när uppdraget inte enbart avser den egna arbetsplatsen.

Bilaga till Förhandlingsprotokoll 2010-06-03

Handläggare:

Ylva Wåhlin, avtalssekreterare, telefon 08-737 72 25
ylva.wahlin@svenskakyrkan.se

Roger Gåvsten, avtalssekreterare, telefon 08-737 72 26
roger.gavsten@svenskakyrkan.se

Monika Saarm, avtalssekreterare, telefon 08-737 72 03
monika.saarm@svenskakyrkan.se

Vad säger lagen

Vem är facklig förtroendeman

Den som utsetts av sin arbetstagarorganisation är facklig förtroendeman. Dessutom krävs att arbetstagarorganisationen underrättar arbetsgivaren om uppdraget, som gäller för frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren.

Facklig förtroendeman har rätt till ledighet

Den fackliga förtroendemannen har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Ledigheten får inte ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och ledigheten får inte förläggas så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Ledighetens förläggning och omfattning bestäms efter överläggningar mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

Facklig förtroendeman har rätt till betald ledighet

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner, betald ledighet.

Vad säger PU-avtalet

Regional facklig förtroendeman

Om en egen facklig förtroendeman inte finns på arbetsplatsen kan istället en regional facklig förtroendeman fullgöra uppdraget. PU-avtalet reglerar då rätten till ledighet med bibehållna anställningsförmåner. PU-avtalet är ett komplement till lagen. Lagen reglerar endast rätten till betald ledighet vid uppdrag på den egna arbetsplatsen.

Tiden för det regionala fackliga uppdraget ska på förhand bestämmas för förhandlingar, kontakter med medlemmar och andra tillfällen där arbetsgivaren kallar till samråd. Det sker genom att arbetstagarorganisationen underrättar arbetsgivaren om uppdraget och begär ledighet. Därefter upprättas ett skriftligt avtal för omfattningen av uppdraget mellan arbetsgivaren, som har den fackliga förtroendemannen anställd hos sig, och berörd arbetstagarorganisation. Verksamhetsområdet får inte vara större än ett stift. Om området är en del av ett stift och om vissa arbetsgivare inte omfattas ska det anges i avtalet. Ledighetens förläggning kan variera mellan olika perioder som bestäms i samråd mellan arbetsgivaren och den regionala fackliga förtroendemannen.

Utanför tidsbestämmandet är sådant som förekommer vid enstaka tillfällen, såsom deltagande i kurser, konferenser och dylikt. Den ledigheten är betald när det gäller frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren och när den utbildningen är nödvändig för att kunna fullgöra uppdraget. Interna fackliga frågor ger däremot inte rätt till betald ledighet.

Omfattning av betald ledighet för regional facklig förtroendeman

Vid beräkning av omfattningen av den tidsbestämda betalda ledigheten, används en i PU-avtalet fastställd formel, som är antal medlemmar i den fackliga organisation som uppdraget avser multiplicerat med fyra timmar dividerat med 1900 (antal medlemmar x 4/1900).

Med medlemmar avses tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda som har sammanhängande anställning hos samma arbetsgivare mer än 6 månader under kalenderåret samt säsongsanställda som har företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd.

Vid beräkning av ledigheten kan hänsyn tas till sådana faktorer som geografisk spridning, medlemsstruktur hos den fackliga organisationen, antal arbetsställen med mera. Omfattningen av ledigheten kan inte öka med mer än 0,5 timmar per medlem.

Betalningsansvar mellan arbetsgivare

Arbetsgivaren som har den regionala fackliga förtroendemannen anställd hos sig får ersättning av övriga berörda arbetsgivare avseende den del av den fackliga förtroendemannens betalda ledighet som hänför sig till respektive arbetsgivare.

Praktiska frågor i samband med denna ersättning besvaras av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Förteckning över utgivna FÖRBUNDSINFO 2010

- Nr 1 **Nu heter vi Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation**, 18 januari
- Nr 2 **Sjuklönen vid indragen sjukpenning – AB § 28 moment 9**, 18 januari
- Nr 3 **Inför val av kvalificerad revisor**, 18 januari
- Nr 4 **Risk för revisionsjävn vid ny mandatperiod**, 18 januari
- Nr 5 **Internränta år 2009**, 18 januari
- Nr 6 **Lyft – en ny arbetsmarknadsåtgärd**, 17 februari
- Nr 7 **Deklarationsanvisningar för blankett Inkomstdeklaration 3**, 16 mars
- Nr 8 **Ändringar i stiftelselagen, har utgått, ersätts av nr 12**, 16 mars
- Nr 9 **Upphandlingsmallar uppdaterade – nytt standardavtal för konsulttjänster**, 16 mars
- Nr 10 **Budgetförutsättningar 2011**, 16 mars
- Nr 11 **Förtydligande angående stiftelser och ändamålsbestämda medel**, 16 mars
- Nr 12 **Ändringar i stiftelselagen 2011, ersätter tidigare utgivna nr 8**, 16 mars
- Nr 13 **Styrning, ledning och arbetsgivarfrågor**, 16 april
- Nr 14 **KPA Livförsäkring rabatterar premien för TGL-KL 2011**, 19 maj
- Nr 15 **Ändringar i semesterlagen**, 16 juni
- Nr 16 **Inte tillåtet att gravsätta djur på kyrkogård**, 16 augusti
- Nr 17 **Nya regler för trådlösa mikrofoner**, 16 augusti
- Nr 18 **Kontroll av säker montering och justering av gravstenar**, 22 september
- Nr 19 **Nya informationsskrifter om fastighetsförvaltning**, 22 september
- Nr 20 **Premiekapning av förmånsbestämd ålderspension intjänandeåret 2009**, 22 september
- Nr 21 **Tillfällig sänkning av avgiften till Trygghetsfonden 2010**, 22 september
- Nr 22 **Facklig förtroendeman**

8 Facklig verksamhet

8.1 *Regional facklig förtroendeman*

Dessa bestämmelser gäller utöver de regler som gäller enligt lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen, Förtroendemannalagen, FML.

Regional facklig förtroendeman enligt detta avtal äger rätt till betald ledighet med bibehållna anställningsförmåner för facklig verksamhet utanför den egna arbetsplatsen. Arbetstagarorganisationen underrättar arbetsgivaren om det fackliga uppdraget och begär betald ledighet.

Anmärkning

Beträffande definitionen av bibehållna anställningsförmåner hänvisas till 7 § FML.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen ska upprätta ett skriftligt avtal som reglerar omfattningen av det fackliga uppdraget. Avtalet gäller tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägningstid om inte parterna enas om annat.

Vid bestämmande av omfattningen av ledigheten ska hänsyn inte tas till facklig verksamhet som förekommer vid enstaka tillfällen, som behövs för att fullgöra det regionala uppdraget t.ex. deltagande i kurser, konferenser och dylikt.

Den regionala fackliga förtroendemannens verksamhetsområde får inte omfatta större område än stiftet. Om verksamhetsområdet omfattar delar av stift eller om vissa arbetsgivare inte omfattas ska detta anges i avtalet/protokollet.

Vid beräkning av omfattningen av den betalda ledigheten beräknas ledighetsuttaget enligt formeln antal medlemmar multiplicerat med fyra timmar, dividerat med 1900 (antal medlemmar x 4/1900). Som medlemmar räknas tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda som har sammanhängande anställning hos samma arbetsgivare mer än 6 månader under kalenderåret samt säsongsanställda som har företrädesrätt enligt lag om anställningsskydd.

Anmärkning

Ledighetens förläggning kan variera mellan olika perioder och bestäms i samråd mellan arbetsgivaren och den regionala fackliga förtroendemannen.

Vid beräkning av ledighet kan hänsyn även tas till sådana faktorer som geografisk spridning, medlemsstruktur hos den fackliga organisationen, antal arbetsställen m.m. Omfattningen av ledigheten kan dock inte öka med mer än 0,5 timmar per medlem.

8.2 Facklig information

De lokala fackliga organisationerna har rätt att informera de anställda om den fackliga verksamheten. Varje arbetstagare har rätt till högst 5 timmars betald ledighet per år för facklig information.

Om arbetsgivaren finner det menligt för verksamheten får han besluta att den lokala arbetstagarorganisationen inte får samla de anställda på den tid eller den plats som planerats. Arbetsgivaren ska samtidigt föreslå annan tid eller plats för mötet. Detsamma ska gälla ifråga om en viss arbetstagares ledighet för deltagande i informationen. Vid tillämpning av bestämmelserna om facklig information gäller inte tolkningsföreträde enligt 33 § MBL.