

Tjänstledighet

Policyuttalande

Utöver vad som regleras i lag och avtal ska arbetstagaren kunna få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.

Varje ansökan om tjänstledighet prövas därför individuellt av närmsta chef. Tjänstledighet som inte är reglerad i lag ska i normalfallet beviljas för max ett år, men kan i undantagsfall beviljas för två år.

Fastställt av *Giltig från*
Kommunstyrelsens arbetsutskott *2006-01-17*

Ansvarig
Kerstin Gustafsson

Bakgrund

Tjänstledighet är en avvägning mellan olika intressen

- Verksamhetens krav att ge service med god och jämn kvalitet till våra brukare
- Den anställdes önskan att vara ledig helt eller delvis för att ägna sig åt något annat
- Vikariens osäkra anställningsförhållanden

Det är därför inte möjligt att upprätta en förteckning över anledningar som ska ge rätt till tjänstledighet, eftersom möjligheten att ge ledigt utan att det kolliderar med verksamhetens krav skiftar mellan verksamheter och över tid.

Riktlinjer för tjänstledighet utöver lag och avtal

- Tjänstledighet ska i normalfallet beviljas för max ett år, men kan i undantagsfall beviljas för två år. Efter samråd med personal-strateg på KLK kan längre tjänstledighet beviljas om det finns särskilda skäl.
- Den som beviljats tjänstledighet kan inte avbryta ledigheten om inte arbetsgivaren vid särskilda skäl medger detta.
- Vid återgång efter tjänstledighet skall återgång i första hand ske till tidigare arbetsplats. När särskilda skäl föreligger kan återgång till annan arbetsplats bli aktuell.

Fastställt av *Giltig från*
Kommunstyrelsens arbetsutskott *2006-01-17*

*Ansvarig
Kerstin Gustafsson*

Rutin för chef vid prövning av ansökan

Vid prövning av arbetstagarens ansökan kan följande checklista användas:

1. Finns kompetent vikarie redan tillgänglig i organisationen? Kommer vi att få kompetenta sökande till ett vikariat på x månader? Kan vi organisera verksamheten så att vi klarar ett antal månader med färre anställda utan att det väsentligt påverkar kvaliteten?
2. Innebär anställningen av vikarie att organisationen får övertalighet på grund av 3:5-regeln i LAS när tjänstledigheten upphör? Eller kommer vikarien att tjäna in företrädesrätt som ställer till problem vid andra rekryteringar framöver?
3. Innebär tjänstledigheten att den anställda sannolikt kommer tillbaka med erfarenheter som tillför verksamheten nyttig kompetens?
4. Är tjänstledigheten viktig för både arbetsgivare och anställd, t ex öppnar den en möjlighet att lösa en övertalighetssituation eller ett arbetsmiljöproblem?

*Fastställt av
Kommunstyrelsens arbetsutskott*

*Giltig från
2006-01-17*

*Ansvarig
Kerstin Gustafsson*

RUTIN FÖR DELTIDSLEDIGHET FÖR POLITISKA UPPDRAG

En anställd har alltid rätt att få den ledighet som erfordras för att fullgöra sitt politiska uppdrag. Det är viktigt att kommunens anställda ges möjlighet att på ett bra sätt förena sin anställning med sitt engagemang som politiker.

För att verksamheten ska kunna fortgå med så lite störning som möjligt krävs att den anställda informerar om behovet av ledighet så snart behovet kan överblickas.

Ledighet söks på blanketten "Ledighetsansökan" och inlämnas till närmsta chef. I normalfallet söks ledighet utan lön (AB § 31 mom. 2). Kompensation för förlorad arbetsförtjänst utbetalas enligt de regler som gäller i den organisation där uppdraget fullgörs.

Ledighet kan sökas för enskilda tillfällen eller för del av tjänst under en viss period.

*Fastställt av
Ledningsgruppen*

*Giltig från
2007-09-24*

*Ansvarig
Kerstin Gustafsson*

Översikt över tjänstledighet enligt lag och avtal

Tjänstledighet enligt lagar och avtal är en rättighet för arbetstagaren. Här får verksamhetens behov stå tillbaka för den anställdes intresse.

Ett antal **lagar** ger den anställda **rätt till tjänstledighet**
(För fullständig information se lagtexten)

1. Föräldraledighetslagen anger att en anställd har rätt till ledighet när föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning utges och rätt till viss deltidsledighet till dess barnet fyllt 8 år
2. Studieleddighetslagen anger förutsättningar för en anställds rätt till ledighet för studier
3. Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet anger att en anställd under vissa förutsättningar har rätt till 6 månaders ledighet för att bedriva näringsverksamhet
4. Lag om ersättning och rätt till ledighet för närståendevård anger att en anställd har rätt till ledighet under den tid han beviljats ersättning enligt denna lag
5. Lag om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. anger rätt till ledighet för att fullgöra tjänst inom totalförsvaret och i Försvarmaktens utlandsstyrka
6. Lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m m anger att en anställd har rätt till max 90 tim ledigt under ett år för att utföra föreningsuppdrag i skolan
7. Lag om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare anger att en anställd som antagits till svenskundervisning har rätt att vara ledig för att delta i undervisningen
8. Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen anger att den fackliga förtroendemannen har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget

Vårt **avtal**, AB 05, ger dessutom **rätt till tjänstledighet**

1. För att utföra offentliga förtroendemannauppdrag (AB 05 § 31)
2. För att utföra uppdrag av vikt för kommunen (AB 05 § 31)

3. För enskilda angelägenheter i max 10 dgr per år med lön (AB 05 § 32). Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (*sjukdom och olycksfall*) ger rätt till ytterligare ledighet utan lön

Ansvarig
Kerstin Gustafsson