



INFORMATION FÖR KF

Fackligt arbete

Facklig förtroendeman är den arbetstagarorganisation som utsetts av sin lokala arbetstagarorganisation att företräda de anställda i fackliga frågor.

Aktuell lista på fackliga förtroendemän inom Kulturförvaltningen finns på grupparbetsplatsen *För dig som chef*.

För information om vilka fackliga utbildningar som är centralt godkända (av SLF) att delta i på betald arbetstid kontakta kultur.hr.support@helsingborg.se

Lag och avtal

I *Lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen* (LFF) regleras rätten att ägna sig åt facklig verksamhet på arbetsplatsen. Lagen har kompletterats med bestämmelser i kollektivavtal. http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1974358-om-facklig-fort_sfs-1974-358/

Förtroendemannalagen - förkortad version

- Lagen tillämpas på en förtroendevald som företräder en organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för verksamheten i fråga.
- Lagen är tillämplig på en förtroendevald efter att organisationen underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.
- Facket bestämmer för vem lagen ska tillämpas.
- Vissa delar av lagen är dispositiva.
- Den förtroendevalde får inte hindras att utföra sitt uppdrag.
- Den förtroendevalde har tillträde till alla arbetsplatser hos arbetsgivaren som uppdraget omfattar.
- Lagen ger rätt för regionala förtroendevalda till tillträde till de arbetsplatser som uppdraget omfattar, även hos andra arbetsgivare än den egna.
- Den förtroendevalde får disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen för att utföra uppdraget.
- En förtroendevald får inte få sämre villkor eller arbetsförhållanden på grund av uppdraget. Den förtroendevalde ska ha bibehållna anställningsförmåner.
- Förtroendevald har rätt till den ledighet som uppdraget kräver. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter lokal förhandling.
- Förtroendevald får ledighet med bibehållna anställningsförmåner om den fackliga verksamheten berör den egna arbetsplatsen.
- Förtroendevald har företräde till fortsatt anställning vid en arbetsbristsituation.
- Facket har tolkningsföreträde vid en tvist om lagens tillämpning.
- Förtroendevald kan i vissa fall åläggas tystnadsplikt av arbetsgivaren.

Källa: <http://vision.se/Din-trygghet/Rattigheter/Lagar-i-arbetslivet/Fortroendemannalagen/>



Muntliga förtydliganden från HR-avdelningen, Stadsledningsförvaltningen

Rätt till bibehållen lön:

- Arbetsgivaren kallar till Samverkan eller andra fackliga möten
- Arbetsgivaren kallar till fackliga uppgifter på ledig dag
- Facket kallar till möte/arbete på ledig dag (enligt överenskommelse mellan fack och arbetsgivare)
- Facket kallar till utbildning. Inte rätt till övertidsersättning, tillägg eller avdrag.

Inte rätt till bibehållen lön/extra timlön:

- Medlemsmöten och styrelsemöten inom facket, så kallade Interfackliga möten

Viktigt att tänka på:

- Merkostnader som uppstår pga fackligt arbete godkänns endast när arbetsgivaren är den kallande parten
- Ledighetsansökan för fackligt arbete skall lämnas snarast, om möjligt senast 14 dagar innan ledigheten
- Det fackliga arbetet ska vara relevant för det aktuella uppdraget. Det kan vara t ex kurser för att klara av det fackliga uppdraget, inom rätt ämnesområde och liknande.
- Begränsad förberedelsetid kan vara rimlig, förutsatt att det finns en avstämning mellan arbetsgivaren och den förtroendevalde

För Kulturförvaltningen gäller att:

- Fackligt arbete registreras som ledighet i Medvind.
Frånvaroorsak: *Facklig m lön hel dag* alt *Facklig u lön hel dag*.
Vissa verksamheter vill även att man läger in Uppgifter i Medvind

Mer information

Stadens experter i dessa frågor finns på Stadsledningsförvaltningens HR-avdelning.
För fördjupad information kontakta hравdelningen@helsingborg.se