

Riktlinje

FÖR PERSONALFÖRETRÄDARES NÄRVARO VID NÄMNDSAMMANTRÄDEN

Antagen av kommunstyrelsen, § 122

2023-05-10

Dokumentinformation

Fastställt av:	Kommunstyrelsen
Fastställt, datum:	2023-05-10
Dokumentsansvarig:	HR-chef
Ansvarig för revidering:	HR-strateg för kommunstyrelsen
Gäller för:	Nämnder i Lidköpings kommun
Gäller till, datum:	Tills vidare

Innehållsförteckning

Dokumentinformation	2
Inledning	4
1 Personalföreträdares närvarorätt	4
2 Personalföreträdarnas befogenheter	5
3 Rätten till information och tystnadsplikt	5
4 Hur personalföreträdarna utses	6
5 Jäv	6
6 Kallelse	6
7 Ersättning för närvaro vid nämndsammanträde	7

Inledning

I Lidköpings kommuns samverkansavtal med personalorganisationerna står:

Det är väsentligt att de fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar och tid för att kunna fullgöra sin roll i enlighet med samverkanssystemet. Fackliga företrädare har närvarorätt i nämnd i enlighet med kommunallagen.

Bestämmelserna om närvarorätt för personalföreträdare vid kommunens nämndsammanträden finns i kommunallagen 7 kapitlet 10-19 §§.

Grundläggande är att närvarorätten gäller vid sammanträden än andra nämnder än kommunstyrelsen. Närvarorätten gäller heller inte i utskott, revisionens sammanträden, valnämnden eller överförmyndarnämnden.

1 Personalföreträdares närvarorätt

Personalföreträdarna har rätt att närvara vid en nämnds behandling av ärenden som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda. De har inte rätt att närvara vid behandlingen av ärenden av följande slag:

- ärenden som avser myndighetsutövning mot enskild
- förhandlingar med en arbetstagarorganisation
- uppsägningar av kollektivavtal
- arbetskonflikter
- rättstvister mellan kommunen och en arbetstagarorganisation,
- ärenden som avser beställning eller upphandling av varor och tjänster

Lagstiftaren har i kommunallagen varit specifik kring utformningen av närvarorätten för personalföreträdare, men ger inga konkreta exempel på vilka ärenden som närvarorätten gäller för. Av förarbeten till lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) går att utläsa att ärenden som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda handlar om ärenden om verksamhetsförändringar, om arbetets ledning och fördelning eller om de förhållanden som arbetet utförs under, kort uttryckt – det som påverkar medarbetarna. Typiska ärenden som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda är nämndens budget, organisationsfrågor med mera.

Nämnden får i enskilda fall besluta att personalföreträdarna får närvara även vid behandlingen av andra ärenden. Det är inte möjligt att besluta om generell utvidgning till särskilda grupper av ärenden eller undantag från begränsningen av vilka ärenden personalföreträdare inte får närvara vid.

I förarbeten till MBL anges ärenden som inte rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda. Som exempel anges fastighetsöverlåtelse, fördelning av platser i tomtkö och andra beslut som hänger samman med kommunens mark- och fastighetspolitik, fördelning av bidrag till föreningar med mera.

Det finns ingen generell rätt för personalföreträdare att delta under hela sammanträden. Närvarorätten avser endast själva behandlingen av ärenden och medger inte rätten att närvara under beslut i ärenden.

De ärenden som ordföranden i nämnden anser rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda bör grupperas tillsammans i föredragningslistan så att personalföreträdarna slipper gå ut och in på sammanträdet. Dessa ärenden kan då behandlas i en följd med beslut i ärendena efter att personalföreträdare lämnat sammanträdet.

2 Personalföreträdarnas befogenheter

Personalföreträdarna har rätt att närvara och yttra sig vid nämndens överläggningar på samma sätt som nämndens ledamöter. Däremot har personalföreträdare inte rätt att ställa förslag, delta i besluten eller att få sin mening antecknad i protokollet.

3 Rätten till information och tystnadsplikt

Personalföreträdarna har rätt att få den information de behöver för sin verksamhet. Nämnden är alltså skyldig att lämna upplysningar till personalföreträdarna, dock ska nämnden iaktta offentlighets- och sekretesslagen. Detta hänger samman med frågan om tystnadsplikt.

Tystnadsplikten gäller anställda och ledamöter. Personalföreträdarna utses och entledigas av arbetstagarorganisationerna och kan alltså inte anses vara vare sig ledamöter eller anställda. Tystnadsplikten kan åläggas personalföreträdarna endast med tillämpning av 10 kapitlet 14 § offentlighets- och sekretesslagen. Nämnden ska om den finner att det föreligger risk för skada, men eller annan olägenhet ställa upp ett förbehåll enligt denna bestämmelse när uppgifterna lämnas ut.

Personalföreträdare har tillgång till dagordning, möteshandlingar och protokoll på kommunens hemsida på samma sätt som allmänheten har tillgång till dessa handlingar.

4 Hur personalföreträdarna utses

Personalföreträdarna utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer som kommunen har kollektivavtal med. Kommunen förutsätter att arbetstagarorganisationerna kommer överens om vilka organisationer som ska utse representanter i den enskilda nämnden.

Personalföreträdare utses bland de anställda särskilt för varje nämnd, i första hand bland de som är anställda inom nämndens verksamhetsområde.

Högst tre personalföreträdare och en ersättare för var och en av dem får finnas för varje nämnd.

Även om personalföreträdarna utses av arbetstagarorganisationerna representerar de inte dessa organisationer. Personalföreträdarna ska fungera som ombud för alla medarbetare i kommunen.

Arbetstagarorganisationer ska meddela respektive nämnd och HR-avdelningen vilka personalföreträdare som har utsetts eller entledigats.

5 Jäv

I fråga om jäv för personalföreträdare i nämnden ska bestämmelserna i kommunallagen 6 kapitlet 28-32 §§ tillämpas.

Personalföreträdaren ska dock inte anses jävig enligt 6 kapitlet 28 § 5 enbart på grund av att han eller hon

1. är förtroendeman eller funktionär hos en arbetstagarorganisation som har intressen att bevaka i ärendet, eller
2. har företrätt organisationen som förtroendeman eller funktionär i en sådan förhandling i ärendet som har ägt rum enligt MBL

6 Kallelse

Personalföreträdarna ska kallas till sammanträden på samma sätt som gäller för ledamöterna i nämnden. Ersättarna ska endast kallas när de ska tjänstgöra som personalföreträdare och får annars kallelsen för kännedom.

Beslut som fattas vid ett sammanträde som personalföreträdarna har tillträde till blir inte ogiltiga på grund av att personalföreträdarna eller någon av dem inte har kallats till sammanträdet.

7 Ersättning för närvaro vid nämndsammanträde

Personalföreträdarna behåller sin lön under den tid de närvarar vid nämndens sammanträde och får i övrigt ingen särskild sammanträdes- eller reseersättning.

Nämnden ersätter de arbetsställen som får en kostnad, t.ex. för vikarie, med anledning av personalföreträdarens närvaro vid sammanträde med nämnden.