



Kf 62, 91

## RIKTLINJER FÖR TJÄNSTLEDIGHETER

Riktlinjerna avser den ledighet som beviljas utöver den lagstade ledigheten eller i avtal reglerade. Inga löneförmåner ut under ledigheten.

Huvudsyftet med riktlinjerna är att skapa en mer enhetlig tillämpning i kommunen, så att alla arbetstagare får samma möjlighet till ledighet.

Innan ledighet beviljas skall alltid intjänade semesterdagar tas ut.

Befattningstrygghet skall eftersträvas. Dock gäller vid längre ledigheter att andra arbetsuppgifter kan bli aktuella. I vissa fall kan därför endast anställningstrygghet garanteras.

Tillämpningen måste variera beroende på verksamhetens krav på den aktuella arbetsplatsen. Exempelvis kan kravet på kontinuitet vara större inom t ex vårdområdet än vid rent administrativa befattningar.

### BESLUT OM LEDIGHETER

Beslut om ledigheter utöver lagar och avtal tas av anställningsmyndighet.

För att få en enhetlighet i tillämpningen föreslås att bedömningen i varje enskilt fall skall ske utifrån följande tre kriterier. Det bör uppfattas så att varje beslut skall kunna motiveras med hänvisning till minst ett av villkoren.

#### 1. Fastställd servicenivå kan bibehållas

Härmed avses att ledighet inte skall beviljas om den politiskt fastställda servicenivån (verksamhetsvolymen) måste reduceras under ledigheten. Hit hör således frågan om verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet.

Några hänsyn som måste tas vid bedömningen är frågor som gäller exempelvis:

- Kravet på kontinuitet. Hur återverkar ett byte av arbetstagare på verksamheten?
- Lämplig tidpunkt. Är ledigheten förenlig med arbetsbelastningen under den aktuella perioden?
- Vikarieanskaffning. Kan eventuell vikarie rekryteras? Ett krav bör vara att vikarien är fullt kompetent.

#### 2. Reducering av fastställd servicenivå

- Föreligger redan idag ett behov av omplacering på grund av reducerad verksamhetsvolym? Är man på politisk nivå beredd att ändra tidigare fastställd servicenivå?

### 3. Allmänt intresse för kommunen

För att avgöra om detta villkor är uppfyllt måste prövning utifrån följande bedömningsgrunder.

a) Kunskaper och erfarenheter tillförs kommunen. Härmed avses vad den anställda efter begärd ledighet för att t ex prova en annan anställning, kan tillföra kommunen. Bedömning bör också göras över sannolikheten att den anställda återkommer till kommunen efter ledigheten.

b) Om ledigheten gagnar annan verksamhet inom kommunen, kan detta inverka positivt vid behandlingen av ledigheten, som exempel kan nämnas ledighet för att vårda äldre anhörig.

c) Ledighet för U-landsuppdrag, som stöds av SIDA eller annan biståndsorgan. Ett rent "affärsmässigt uppdrag" bör dock behandlas på samma sätt som ledighet för att prova en anställning.

d) Om den anställda erhåller annan anställning inom kommuner förvaltningar bör ledigheten behandlas positivt.

e) Sociala skäl kan också vara ett motiv i vissa situationer hit räknas exempelvis anpassningsärenden där kommunen är beredd att medverka till andra arbetsuppgifter.

f) Hänsyn bör också kunna tas till långvarig anställningstid vid bedömningen av ledigheten. Härmed avses att i ett ärende där flera faktorer talar för ett beviljande, men att också att vissa förhållanden talar emot, kan långvarig anställning få vägskaalen att slå över för en positiv bedömning.