



HYLTE

Riktlinje gällande personalföreträdare i nämnder

Antagen av kommunfullmäktige, 2016-11-24, § 146

Reviderat senast 2024-03-12, § 8



1. Inledning

Ibland har företrädare för de anställda i kommunen (personalföreträdare) rätt att närvara vid nämndernas sammanträden. Bestämmelserna om personalföreträdare finns i kommunallagens 7 kap. 10–19 §§.

Närvarorätt för personalföreträdare gäller vid sammanträden med andra nämnder än styrelsen. Med nämnder avses de organ inom kommunen som har förvaltnings- och verkställighetsuppgifter. Närvarorätten gäller även sammanträden med de gemensamma nämnder som Hylte kommun samverkar i.

Närvarorätten gäller inte i utskott eller beredningar. Den gäller inte heller i patientnämnd, valnämnd och överförmyndarnämnd eller vid revisorernas sammanträden.

Syftet med personalföreträdare vid nämndernas sammanträden är att dessa ska bidra till informations- och erfarenhetsutbyte mellan politiken och de anställda. Tanken är att personalföreträdarna ska ha god kännedom om arbets- och personalförhållandena inom nämndens verksamhetsområde.

Personalföreträdarna utses av de lokala fackliga arbetstagarorganisationerna. Men de ska fungera som representanter för alla medarbetare i kommunen, oavsett facklig tillhörighet.

Denna riktlinje syftar till att förtydliga hur Hylte kommuns nämnder tillämpar reglerna i kommunallagen om personalföreträdare.

1. Hur personalföreträdarna utses

Det är den eller de lokala arbetstagarorganisationer som kommunen har kollektivavtal med som utser personalföreträdarna.

Personalföreträdare utses för varje nämnd. Högst tre personalföreträdare och en ersättare för var och en av dem totalt får finnas för varje nämnd. Det är upp till de lokala arbetstagarorganisationerna att enas om hur många personalföreträdare som ska utses samt vilken eller vilka organisationer som ska utse representanter för respektive nämnd. Om ordningen enligt vilken arbetstagarorganisationerna utser företrädare i nämnden reglerats i kollektivavtal gäller dock vad som angetts där.

De personalföreträdare som utses måste vara anställda i kommunen. I första hand ska de utses bland dem som är anställda inom nämndens verksamhetsområde. Om särskilda skäl för det finns, utses i andra hand någon annan anställd inom kommunen.

Vem eller vilka som utsetts ska meddelas till respektive nämnd av arbetstagarorganisationerna. Anmälan ska tillställas respektive nämndsekreterare. Anmälan anses dock mottagen först när nämnden tar del av den vid nästkommande sammanträde. Mandatperioden för personalföreträdare är densamma som för nämndens ledamöter. När en personalföreträdare under pågående mandatperiod entledigas och/eller någon ny utses ska även det meddelas nämnden.

2. Personalföreträdarnas närvarorätt

Personalföreträdarna har rätt att närvara när en nämnd behandlar ett ärende som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda. Det finns alltså ingen generell rätt för personalföreträdarna att närvara vid behandlingen av alla ärenden i en nämnd.

Vilka ärenden som ska anses medföra närvarorätt för personalföreträdare avgörs i det enskilda fallet och ytterst av nämndens ordförande. Typiska ärenden som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda är nämndens budget och organisationsfrågor. Ärenden som *inte* rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda är t.ex. fastighetsöverlåtelser, fördelning av platser i tomtkö och andra beslut som hänger samman med kommunens mark- och fastighetspolitik samt fördelning av bidrag till föreningar.

Ärenden som nämndens ordförande anser rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda bör om möjligt grupperas tillsammans i ärendelistan, så att de kan avgöras i en följd. På så vis slipper personalföreträdarna gå ut och in på sammanträdet.

Nämnden får i enskilda fall besluta att personalföreträdarna får närvara även vid behandlingen av andra ärenden än sådana som direkt rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess anställda. Sådant beslut kan fattas t.ex. i gränsfallssituationer, för att undvika tvist om närvarorätten.

Personalföreträdare har dock aldrig rätt att närvara vid behandling av ärenden av följande slag:

1. ärenden som avser myndighetsutövning mot någon enskild,
2. förhandlingar med en arbetstagarorganisation,
3. uppsägningar av kollektivavtal,
4. arbetskonflikter,
5. rättstvister mellan kommunen eller regionen och en arbetstagarorganisation, eller
6. ärenden som avser beställning eller upphandling av varor och tjänster.

Högst tre personalföreträdare har rätt att närvara vid ärenden där närvarorätt gäller. Icke tjänstgörande ersättare för personalföreträdare har inte rätt att närvara.

3. Närvarorättens innebörd

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

4. Rätt 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.

När nämnden lämnar uppgifter till personalföreträdarna är den dock också skyldig att iaktta bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen. Eftersom personalföreträdarna i sitt uppdrag varken räknas som ledamöter i nämnden eller anställda omfattas de inte av tystnadsplikt gällande de uppgifter de får ta del av. Det betyder att nämnden aktivt behöver ta ställning till om uppgifterna som lämnas till personalföreträdarna ska lämnas ut med *förbehåll*

enligt 10 kap. 14 § offentlighets- och sekretesslagen. Ett utlämnande med förbehåll innebär att personalföreträdarens rätt att lämna vidare uppgiften eller utnyttja uppgiften inskränks.

Att besluta om utlämnande med förbehåll är det enda sättet nämnden kan förhindra att uppgifterna sprids vidare. Ett beslut om utlämnande med förbehåll kan bara fattas gällande uppgifter som omfattas av sekretess. Det krävs vidare att den risk för skada som ett utlämnande innebär kan undanröjas genom förbehållet.

Nämnden måste ta ställning till ett eventuellt förbehåll vid varje utlämnande av sekretessbelagda uppgifter till personalföreträdarna. Det är inte möjligt att fatta ett generellt gällande beslut.

5. Jäv

Det är kommunallagens regler om jäv som gäller även personalföreträdarna, dvs. 6 kap. 28–32 §§. En personalföreträdare är alltså jävig i samma situationer som en anställd eller förtroendevald.

En personalföreträdare ska dock inte anses jävig enbart på grund av att hen

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.

Det är som utgångspunkt personalföreträdaren själv som ska anmäla jäv. Den som är jävig får inte delta eller närvara vid handläggningen av ärendet där hen är jävig.

6. Kallelse

Personalföreträdarna ska kallas på samma sätt som ledamöterna i nämnden. Hylte kommuns *Arbetsordning för nämnder och styrelser* ska tillämpas. Ersättare ska dock kallas endast om de ska tjänstgöra.

Förhinder att närvara vid sammanträde ska anmälas till nämndsekreterare.

Handlingarna tillhandahålls via kommunens digitala sammanträdesportal. Handlingar som av någon anledning inte hålls tillgängliga där tillhandahålls personalföreträdarna på annat lämpligt sätt beroende på dess innehåll. Sekretessbelagda handlingar eller handlingar som innehåller känsliga eller en omfattande mängd personuppgifter skickas inte via e-post.

Att beslut som fattas vid ett sammanträde dit personalföreträdarna har tillträde inte blir ogiltiga på grund av att personalföreträdarna eller någon av dem inte har kallats till sammanträdet följer av 7 kap. 19 § kommunallagen.

7. Ersättning

Personalföreträdarna behåller sin lön under den tid de närvarar vid nämndens sammanträde. Nämnden ersätter de arbetsställen där kostnad uppstår med anledning av personalföreträdarens närvaro vid sammanträde med nämnden såsom exempelvis vikariekostnad.