



Riktlinje för tjänstledighet

Kommunstyrelsen beslutade¹ den 22 januari 2019 om följande riktlinjer.

Bakgrund

Tjänstledighet för att prova annan anställning är ingen självklar rättighet och finns inte reglerad i kollektivavtalet, Allmänna bestämmelser. Allmänt kan sägas att en arbetstagare som sökt anställning hos annan arbetsgivare därmed visat en önskan att byta arbetsgivare. Det kan finnas många orsaker till detta och en bra arbetsgivare ser till att arbetsförhållandena är goda och i ständig utveckling. Samtidigt kan en viss rörlighet vara av godo för verksamheten.

Riktlinje för beviljande av tjänstledighet

Kommunen tillämpar olika riktlinjer beroende på om det rör sig om en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning hos den nya arbetsgivaren. I de fall en arbetstagare erhållit en tillsvidareanställning och ansöker om tjänstledighet för att prova den nya anställningen är kommunens inställning att en tillsvidareanställning inte berättigar till tjänstledighet. Dels finns det ingen anledning att uppehålla två tillsvidareanställningar, det skapar problem för kommunen att enbart kunna erbjuda vikariat under tjänstledighetstiden särskilt som det är osäkert om personen kommer tillbaka eller inte.

I de fall en arbetstagare fått en tidsbegränsad anställning på någon av de i lagen om anställningsskydd angivna grunderna kan kommunen bevilja tjänstledighet upp till sex månader. Detta gäller även provanställning. Om och när provanställningen övergår i tillsvidareanställning upphör tjänstledigheten.

Grunden till denna riktlinje är att det kan vara till nytta för kommunen om anställda tillfälligt provar på att arbeta hos annan arbetsgivare. En medarbetare som arbetat länge i kommunen kan känna behov av något nytt. Beviljar man då tjänstledighet har personen möjlighet att ta en tillfällig anställning utanför kommunen för att förhoppningsvis återkomma till kommunen fylld av nya idéer och ny arbetsglädje.

¹ Beslutet ersätter kommunstyrelsen § 68 2002 HebyFS 2018:2, Policy för tjänstledighet för att prova annan anställning.

Observera att detta är riktlinjer för arbetsgivarens hantering av frågan. Det är inte någon självklar rättighet för arbetstagaren att erhålla tjänstledighet för tillfällig anställning hos annan arbetsgivare.

Arbetsgivarens allmänna hållning är restriktiv och beslut om tjänstledighet fattas av ansvarig chef och med hänsyn till verksamhetens behov.

Grundläggande förutsättningar för tjänstledighet.

Anställningstid minst tre år

Enbart tillsvidareanställd arbetstagare

Endast en tjänstledighetsperiod.

Endast ledighet för extern tidsbegränsad anställning

Rörlighet inom kommunen

Ovanstående riktlinjer behandlar tjänstledighet för anställning hos annan arbetsgivare. Arbetsrotation inom kommunen som ett led i personalutveckling bör uppmuntras. Även här är det verksamhetens behov och ansvarig chefs beslut som är avgörande om och när arbetsrotation inom kommunen kan ske.

Denna riktlinje träder i kraft den 15 februari 2019.

Ordförande i
Kommunstyrelsen

Personalchef

Marie Wilén

Mats Jällrud