

Bilaga till ärende om ändring av reglemente, arbetsordning
och arvodesregler

Dnr: RS/2343/2016

Utdrag från SKL Cirkulär 17:57 - Möjlighet till föräldraledighet och sjukledighet

Av 4 kap. 14 § KL följer att fullmäktige får besluta om särskilda arvodesregler för råden. Sådant arvode kan avse kostnadsersättning, pension och andra ekonomiska förmåner

En nyhet i 2017 års kommunallag är att fullmäktige kan anta lokala regler för att hantera den situation som uppstår när en ledande förtroendevald önskar vara föräldraledig eller drabbas av sjukdom.

Det sker i så fall genom ett generellt fullmäktigebeslut som anger på vilka villkor och för hur lång tid ett råd kan få vara borta från sitt uppdrag. Fullmäktigebeslutet ska också ange vilket organ som ska utse ersättare. Bestämmelsen finns i 4 kap. 18 § KL, som har följande lydelse:

”Fullmäktige får besluta att en sådan förtroendevald som anges i 2 § första stycket för sina uppdrag ska få ekonomiska och andra förmåner som svarar mot de löne- och anställningsvillkor som gäller för dem som är anställda hos kommunen eller landstinget.

Fullmäktige får bestämma hur ersättare ska utses för förtroendevalda som beviljas ledighet till följd av bestämmelsen i första stycket. ”

Av lagtexten följer att compensationen som högst kan motsvara de löne- och anställningsvillkor som skulle gälla för kommunens eller landstingets anställda i motsvarande situation (4 kap. 18 § KL). Inget hindrar att fullmäktige beslutar att det generella utrymmet för frånvaro ska vara kortare respektive att nivån för ersättning ska vara lägre än vad som skulle gälla för anställda.

I förarbetena (prop. 2016/17:171 s. 182-183) har regeringen i denna fråga anfört följande:

”Regeringen anser inledningsvis att en ordning för att möjliggöra för ett kommunal- och landstingsråd att vara föräldraledig eller sjukskriven är viktig för att underlätta en bred representation och goda villkor för de förtroendevalda. Att vara förtroendevald varken kan eller bör dock jämföras med att inneha en anställning, enligt regeringens mening. Detta innebär att kommunal- och landstingsråd inte i lag ska ges sådana rättigheter till ledighet som gäller för anställda. Det finns inte heller skäl att inordna regleringen för ledighet för förtroendevalda i socialförsäkringssystemet, enligt regeringens mening. Regeringen anser vidare att en reglering, i likhet med vad som tidigare gällt för re-gleringen av kommunal- och landstingsråd, ska ge ett stort utrymme för lokal anpassning. Fullmäktige i Stockholms kommun får ge borgarråden ekono-

miska och andra förmåner i deras uppdrag, som svarar mot de löne- och anställningsvillkor som gäller för kommunens anställda (4 kap. 27 § KL). Med stöd av denna bestämmelse har borgarråden möjlighet att genom fullmäktiges beslut få förmåner som motsvarar anställdas villkor om föräldraledighet, sjuk-lön vid sjukdom och tjänstledighet. Mot bakgrund av att regleringen av kommunal- och landstingsråd fortsatt ska ge stort utrymme för lokal anpassning anser regeringen, att denna bestämmelse, med ett tillägg, bör göras allmänt tillämplig. Kommuner och landsting kommer då ha möjlighet att ge kommunal- och landstingsråd ledigheter som motsvarar vad som gäller för kommunens anställda. Detta innebär inte att uppdragen som kommunal- och landstingsråd i sig ska jämföras med en anställning. Att förmånerna svarar mot vad som gäller för de anställda innebär inte heller något krav på att kommunal- och landstingsråds villkor ska överensstämma med någon utpekad anställd eller grupp av anställda. Regeringens förslag innebär att varje kommun och landsting får möjlighet att utforma ett system som är lokalt anpassat, utan att någon omfattande reglering i kommunallagen krävs. Eftersom frågan om ledighet ska behandlas av kommunerna och landstingen själva så finns det inte skäl att i lag uppställa några krav på vilka krav som ska ställas för att ledighet ska kunna beviljas. Detta får regleras i t.ex. ett reglemente för kommunal- och landstingsråd eller annat styrdokument. Det ankommer vidare på fullmäktige att avgöra vilket organ eller vilka organ som ska behandla och besluta om ledighet. Även frågan om vilka förmåner som ska utgå under ledigheten får regleras i reglemente eller något annat styrdokument. Den ledighet som kommuner och landsting kan bevilja är från uppdrag som kommunal- och landstingsråd. Det är dock viktigt att påpeka att ledigheten inte kan avse en förtroende-valds plats i fullmäktige ...

Regeringen anser att det framstår som orimligt att ledighet beviljas för längre tid än vad som återstår av den innevarande mandattiden. Regeringen kan också instämma i vad demokratiutredningen anför om att dessa förtroende-uppdrag är speciella till sin karaktär och kräver förankring i den kommunala organisationen, i partiet samt bland kommun- eller landstingsmedlemmarna. Denna förankring riskerar att gå förlorad vid en för lång ledighet vilket talar för att kommuner och landsting inför någon form av tidsgräns av eventuella möjligheter till ledighet.”

Underlag som rör dessa frågor kommer att inarbetas i de riktlinjer för OPF-KL som SKL avser att se över inför nästa mandatperiod.

Ersättare för den som beviljats ledighet

Vid en ledande politikers längre frånvaro fungerar inte de generella reglerna om ersättares tjänstgöring. Förarbetena lyfter också fram behovet av att aktivt kunna utse en ersättare när ett råd är frånvarande en längre tid.

Det har därför gjorts möjligt att besluta om en personlig ersättare för den ledande politiker som beviljas ledighet för viss tid. Ersättaren är förtroendevald i kommunallagens mening och omfattas av samma regler som övriga förtroendevalda, t.ex. vad gäller valbarhet. Den som utses till sådan personlig ersättare tjänstgör under hela frånvaron och övertar alla funktioner som den som beviljats ledighet innehar. Däremot kan en sådan ersättare inte överta en plats i fullmäktige eftersom det är ett direktvalt uppdrag.

Det är fullmäktige som ska bestämma *hur* en ersättare i sådana här situationer ska utses. Det kan ske genom att ersättare väljs av fullmäktige eller att fullmäktige överlåter till styrelsen eller annan nämnd att utse en sådan ersättare. Det är även tänkbart att t.ex. styrelsen utser ersättare vid kortare ledigheter medan en ersättare som ska tjänst-göra under en längre tid i stället utses av fullmäktige. Däremot är det inte lämpligt att fullmäktige direkt lägger ansvaret att utse en ersättare på ett utskott – det blir i så fall en fråga för styrelsen eller den nämnd som fått ansvaret för uppgiften att delegera uppgiften till utskott.

Lagen (1992:339) om proportionellt valsätt kan inte tillämpas vid beslut om att utse en ersättare för ett råd som beviljats ledighet. Ett beslut om att utse en sådan ersättare är inte ett fyllnadsval – det är enbart ett beslut om att just utse en ersättare för ett visst råd under en viss tid.

Skulle ett råd avgå under den beviljade ledigheten eller skulle uppdraget upphöra av annan anledning, upphör också ersättarens uppdrag. Vem som ska utses i ett sådant fall behandlas som ett vanligt valärende.