

Kommunstyrelsen

Politikerinitiativ – Översyn av förmånsregler för anställda

Politikerinitiativ den 14 februari av Khashayar Farmanbar med flera (S)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen noterar att kommunens erbjudande om förmåner till anställda redan utgår ifrån relevant lagstiftning inom området och att det därför inte finns skäl till en ytterligare översyn av kommunens förmånsregler. Politikerinitiativet är med denna notering färdigbehandlat.

Sammanfattning

Khashayar Farmanbar (S) med flera har lämnat ett politikerinitiativ där det föreslås en översyn för att säkerställa att erbjudandet om förmåncykel, och andra förmåner som erbjuds till exempelvis visstidsanställda, är förenliga med svensk lagstiftning. I lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning framgår att en arbetsgivare inte får missgynna deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning såvida det inte är berättigat av sakliga skäl.

Utifrån utredningen med anledning av förslaget i politikerinitiativet bedöms att kommunens förmåner till medarbetare erbjuds utifrån sakliga skäl då förmånerna utgår med utgångspunkt i den beräknade avtalsperioden som gäller för respektive förmån.

Förslagen i politikerinitiativet

I politikerinitiativet föreslås att kommunstyrelsen ger stadsledningskontoret i uppdrag att se över befintliga förmånsregler för anställda. Av politikerinitiativet föreslås även att stadsledningskontorets återkommer till kommunstyrelsen med förslag justeringar som säkerställer att kommunen följer lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Ärendet

Stadsledningskontorets bedömning

Av 3 § i lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning framgår att en arbetsgivare inte får missgynna deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning såvida det inte är berättigat av sakliga skäl. Av förarbetena till nämnda lag (prop. 2001/02:97 s. 63) förtydligas vad som avses med sakliga skäl. Exempelvis kan det vara tillåtet att storleken på en förmån får bero av sysselsättningsgraden eller anställningsformen när det är sakligt motiverat. Det kan också – när det är lämpligt – vara godtagbart att en högre pension betalas ut till den som arbetar heltid än deltid. En utgångspunkt är dock att detta utrymme för negativ särbehandling skall vara litet. Villkor i kollektivavtal och andra avtal som medger särbehandling ska i princip tolkas snävt. Även ett missgynnande anställningsvillkor måste framstå som godtagbart i den meningen att det inte uppfattas som stötande eller orättvist eller oskäligt eller liknande.

Nacka kommun erbjuder sina medarbetare flera olika förmåner utifrån målet om att vara en attraktiv arbetsgivare. Förutom erbjudandet om förmånscykel, erbjuds SL-årskort som avbetalas månadsvis samt till vissa grupper av anställda lönevaxling för semester och pension. Kommunen erbjuder även en friskvårdsersättning till sina medarbetare. Det kan konstateras att för att kommunen ska kunna ingå ett avtal med medarbetaren om en förmån förutsätts att avtalstiden motsvarar anställningstiden. Det medför exempelvis för förmånscyklar att för att en medarbetare ska kunna ingå avtal med kommunen om att hyra förmånscykel med bruttolöneavdrag krävs en anställning som motsvarar avtalstiden för att hyra förmånscykel det vill säga en anställning som beräknas uppgå till tre år. För att en medarbetare ska kunna ingå avtal med kommunen om att köpa SL-kort med nettolöneavdrag krävs en anställning som motsvarar avtalstiden för årskortet dvs en anställning som uppgår till minst ett år. För möjligheten att växla semesterdagstillägget mot extra ledighet omfattas inte uppehållsanställda, ferieanställda och anställda som inte bedöms få full årssemester. Erbjudandet om lönevaxling till pension erbjuds tillsvidareanställd eller visstidsanställd under förutsättning att anställningen uppgår till minst 12 månader från och med den första dagen i den månad då lönevaxlingen börjar gälla.

När det gäller den uppskattade friskvårdssubventionen omfattar den både tillsvidareanställda och visstidsanställda och subvention utges med samma belopp till alla oavsett sysselsättningsgrad.

Utifrån redogörelsen ovan kan konstateras att kommunen utifrån respektive förmån säkerställt och bedömt under vilka förutsättningar medarbetare ska kunna erbjudas förmåner på ett sakligt och objektiva sätt. Stadsledningskontorets bedömning är att kommunens hantering av förmåner till anställda är berättigade av sakliga skäl med utgångspunkt i den beräknade avtalsperioden som gäller för respektive förmån. Stadsledningskontoret ser därför inget motiv till att göra justeringar av befintliga förmånsregler då det finns sakliga skäl för varför förmånsreglerna är konstruerade såsom de



är konstruerade. Nacka kommuns strävan är att vara en attraktiv arbetsgivare och kommunen hanterar förmåner på motsvarande sätt som andra kommuner.

Ekonomiska konsekvenser

Förslag till beslut medför inga ekonomiska konsekvenser eftersom förmånerna föreslås hanteras såsom tidigare.

Konsekvenser för barn

Förslag till beslut medför inga konsekvenser för barn.

Bilaga

Politikerinitiativet

Elisabeth Carle
Personaldirektör
Stadsledningskontoret

Anneli Sagnérius
Kommunjurist
Juridik och kanslienheten