

Alice Risenfors, Kommunjurist
Tfn:
E-post: alice.risenfors@hylte.se

2020-11-11

Kommunstyrelsen
2019 KS0464

Ärendebeskrivning svar på motion att införa klassmormor/morfarsystemet i kommunens skolor

Ytterligare juridiska aspekter att beakta, förutom de som nämns i tjänsteskrivelsen.

Lämplighetskontroll

Oavsett om klassmormor är en volontär eller anställd omfattas denne av skyldigheten att lämna utdrag ur belastningsregistret, 2 kap. 31 § skollagen. Även i övrigt måste en gedigen lämplighetskontroll företas kring den som ska arbeta runt barn. Skälen för det är framför allt att skydda barnen från personer som kan utgöra en risk för deras säkerhet. Det saknas anledning att göra en mindre gedigen kontroll av personer som på frivillig grund ska arbeta runt barnen än de som anställs. Det innebär att rekryteringen av såväl volontärer som anställda bör innefatta bl.a. intervjuer och kontroll av referenspersoner. Kontroll av utdrag ur belastningsregistret bör vara det sista steget i processen (jfr. prop. 1999/2000:123 s. 16 f).

Sekretess

I utbildningsverksamhet kan förekomma uppgifter som omfattas av sekretess (23 kap. offentlighets- och sekretesslagen (OSL)). Det innebär att en klassmormor kan komma att ta del av uppgifter som omfattas av sekretess inom ramen för sitt uppdrag. Klassmormor omfattas därför av förbud att röja uppgifter (2 kap. 1 § OSL). Förbudet förenas, precis som för övriga som omfattas av bestämmelserna, med straffansvar (20 kap. 3 § brottsbalken). Det är viktigt att klassmormor informeras om vad sekretessen omfattar, innebär och sitt ansvar.

Skadeståndsansvar

Oavsett om klassmormor är en volontär eller anställd har skolan i egenskap av arbetsgivare ansvar för de eventuella skador klassmormor orsakar någon annan (3 kap. 1 § respektive 6 kap. 5 § 3 p. skadeståndslagen). Det innebär att skolan kan bli skadeståndsskyldig. Det är därför viktigt att kontrollera att kommunens ansvarsförsäkring omfattar klassmormor.

Anställningsförhållandet

Vid en eventuell anställning ska, som vanligt, tillsättningsbeslut fattas. Beslutet kan överklagas genom reglerna i kommunallagens 13 kap. Vid en sådan laglighetsprövning bedöms beslutets laglighet, inte dess lämplighet. Ett anställningsbeslut skulle dock kunna upphävas om det t.ex. strider mot de angivna bestämmelserna i skollagen.

Beträffande de ekonomiska aspekterna av att anställa en klassmormor gäller samma förutsättningar som vid rekrytering av annan personal, dvs. lönesättning sker individuellt utifrån kompetens och erfarenhet. Arbetsgivaravgifterna är dock lägre för anställda som är födda tidigare än 1954, 10,21 % istället för det normala 31,42 %.



Om volontärer ska anlitas ska kontakten ske direkt mellan barn- och ungdomskontoret och den frivilligorganisation som organiserar volontärerna.

Emma Gröndahl
Kommunchef

Alice Risenfors
Kommunjurist