

Strömstad kommun

Granskning av process och riktlinjer vid
avslut av tjänst



Building a better
working world

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| 1. Samlad bedömning | 2 |
| 1.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna | 2 |
| 1.2. Slutsats | 2 |
| 2. Inledning | 4 |
| 2.1. Syfte och revisionsfrågor | 4 |
| 2.2. Ansvarig nämnd samt avgränsningar | 4 |
| 2.3. Revisionskriterier..... | 4 |
| 2.4. Metod och genomförande | 4 |
| 3. Organisation och kartläggning av händelseförlopp | 5 |
| 3.1. Organisation..... | 5 |
| 3.2. Kartläggning av händelseförlopp..... | 6 |
| 3.3. Reflektioner och kommentarer till händelseförloppet | 10 |
| 4. Riktlinjer och delegationsordning..... | 13 |
| 4.1. Kriterier | 13 |
| 4.2. Iakttagelser | 14 |
| 4.3. Bedömning..... | 15 |
| Bilaga 1: Revisionskriterier | 17 |
| 5. Bilaga 2: Källförteckning | 19 |

Bilaga 1: Revisionskriterier

Bilaga 2: Källförteckning

1. Samlad bedömning

1.1. Bedömning utifrån revisionsfrågorna

| Revisionsfrågor | Svar på revisionsfrågorna |
|---|--|
| <i>Hur har avslutandet av berörd chefs anställning gått till? (kartläggning av händelseförlopp)</i> | Information om avtalet och avtalets ekonomiska konsekvenser har inte kommunicerats till kommunstyrelse och berörd nämnd. Granskningen visar på bristande protokollföring och därmed spårbarhet i ärendet. Därtill noteras flertalet brister i efterlevnad av kommunens riktlinjer och styrande dokument. |
| <i>Har kommunens riktlinjer samt delegationsordning efterlevts vid avslutandet av berörd chefs anställning?</i> | Riktlinjer och delegationsordning har inte efterlevts i det aktuella fallet. Kommundirektör har enligt kommunens delegationsordning inte behörighet att teckna det avtal med räddningschef som ingåtts. Därtill har rutinerna gällande avslut av tjänst i kommunens chefshandbok inte efterlevts. |

1.2. Slutsats

Syftet med granskningen har varit att kartlägga händelseförloppet och om riktlinjer samt delegationsordning efterlevts i relation till händelseförloppet. Utifrån genomförd granskning är vår slutsats att det finns brister i efterlevnad av riktlinjer och delegationsordning. Vi konstaterar att det därtill finns brister i kommunens ärendehantering vilket försvårat kartläggningen.

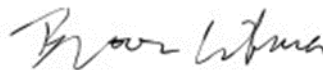
Utifrån granskningen lämnar vi följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- ▶ Stärka den dokumenterade kommunikationen mellan nämnder och förvaltningar.
 - Tillse att muntlig information protokollförs i personalutskottet, kommunstyrelsen och miljö- och byggnämnden.
- ▶ Säkerställa en god kännedom om delegationsordning i nämnder och förvaltningar
 - Tillse att delegationsbeslut rapporteras till kommunstyrelsen i enlighet med delegationsordning
 - Säkerställ en systematisk hantering av delegationsbeslut till kommunstyrelsen
 - Förtydliga i kommunstyrelsens delegation vad *samråd med personalutskottet* i praktiken innebär
 - Tillse att *överenskommelse om avslut av tjänst* ingår i delegationsordningen
- ▶ Kontrollera ovanstående rekommendationer inom ramen för internkontroll-arbetet

Göteborg den 2 november 2022



Anna Hellqvist
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young



Björn Wikman
Verksamhetsrevisor
Ernst & Young



Liselott Daun
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Kvalitetssäkrare
Ernst & Young

2. Inledning

I december 2021 ingick kommundirektören i Strömstads kommun och den dåvarande räddningschefen ett avtal om att avsluta räddningschefens anställning. Detta är vad som brukas beskrivas som ett utköp. Begreppet utköp är dock missvisande då det ger intrycket att arbetsgivaren köper ut den anställde. I själva verket innebär det att en överenskommelse har träffats mellan arbetsgivaren och den anställde om avslut av tjänst kopplat till vissa villkor. Villkoren är vanligtvis en ekonomisk ersättning, exempelvis att den anställde blir arbetsbefriad men får månadslön under en bestämd period.

2.1. Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att kartlägga händelseförloppet i samband med att den berörda chefs anställning avslutades samt identifiera arbetsmetoder som kan stärka kommunens hantering av liknande situationer framöver. Granskningen inriktas på följande revisionsfrågor:

- ▶ Hur har avslutandet av berörd chefsanställning gått till? (kartläggning av händelseförlopp)
- ▶ Har kommunens riktlinjer samt delegationsordning efterlevts vid avslutandet av berörd chefs anställning?

2.2. Ansvarig nämnd samt avgränsningar

Granskningen avser kommunstyrelsen. Granskningen avgränsas i enlighet med ställda revisionsfrågor.

2.3. Revisionskriterier

Revisionskriterier är de bedömningsgrunder som bildar underlag för granskningens analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna för denna granskning är:

- ▶ Kommunallagen (2017:725) 6 kap som innehåller bestämmelser om styrelse och nämnders ansvar.
- ▶ Kommunstyrelsens delegationsordning
- ▶ Kommunens chefshandbok
- ▶ Kommundirektörens ansvar och beslutsmandat

Revisionskriterierna beskrivs närmare i bilaga 1.

2.4. Metod och genomförande

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. Intervjuade befattnings- och dokumentförteckning framgår av bilaga 2. Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att sakfelsesgranska rapporten.

3. Organisation och kartläggning av händelseförlopp

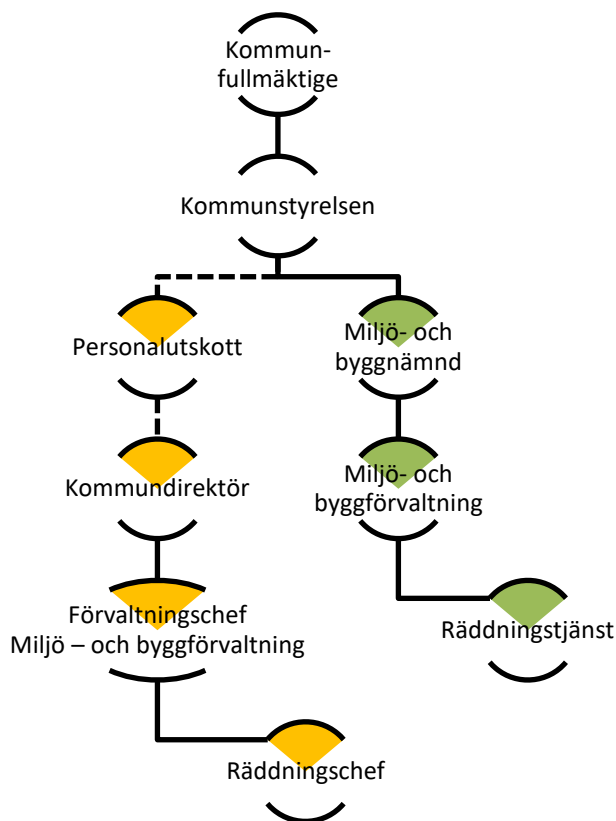
I följande avsnitt beskrivs räddningstjänstens organisatoriska hemvist. I avsnittet därefter redovisas vår kartläggning av händelseförloppet utifrån intervjuer och dokumentation följt av ett avsnitt med våra reflektioner och kommentarer till händelseförloppet.

3.1. Organisation

Räddningstjänsten har kommunens uppdrag att vid olyckor och överhängande fara för olyckor, hindra och begränsa skador på människor, egendom och miljön. Ansvar styrs enligt lagen om skydd mot olyckor (2003:778). Lagen preciserar att en kommun måste ha en räddningschef. Räddningschefen ansvarar för att räddningstjänstens verksamhet har förmåga att uppfylla de mål och krav som lagen ställer.

Räddningstjänsten i Strömstad kommun är organiserad inom miljö- och byggförvaltningen och leds av räddningschefen som i sin tur leds av förvaltningschefen. Kommundirektören är chef för kommunens förvaltningschefer och överordnad chef för förvaltningarna. Politiskt ansvarar miljö- och byggnämnden för räddningstjänstens verksamhet. Kommunstyrelsen är kommunens personalorgan och ansvarar för frågor som rör förhållandet mellan kommunens som arbetsgivare och dess arbetstagare. I figur 1 nedan framgår räddningstjänstens organisatoriska hemvist i kommunen. Under 2021 verkade kommundirektör som tillförordnad förvaltningschef för miljö- och byggförvaltningen. I september 2021 tillträdde den nuvarande förvaltningschefen.

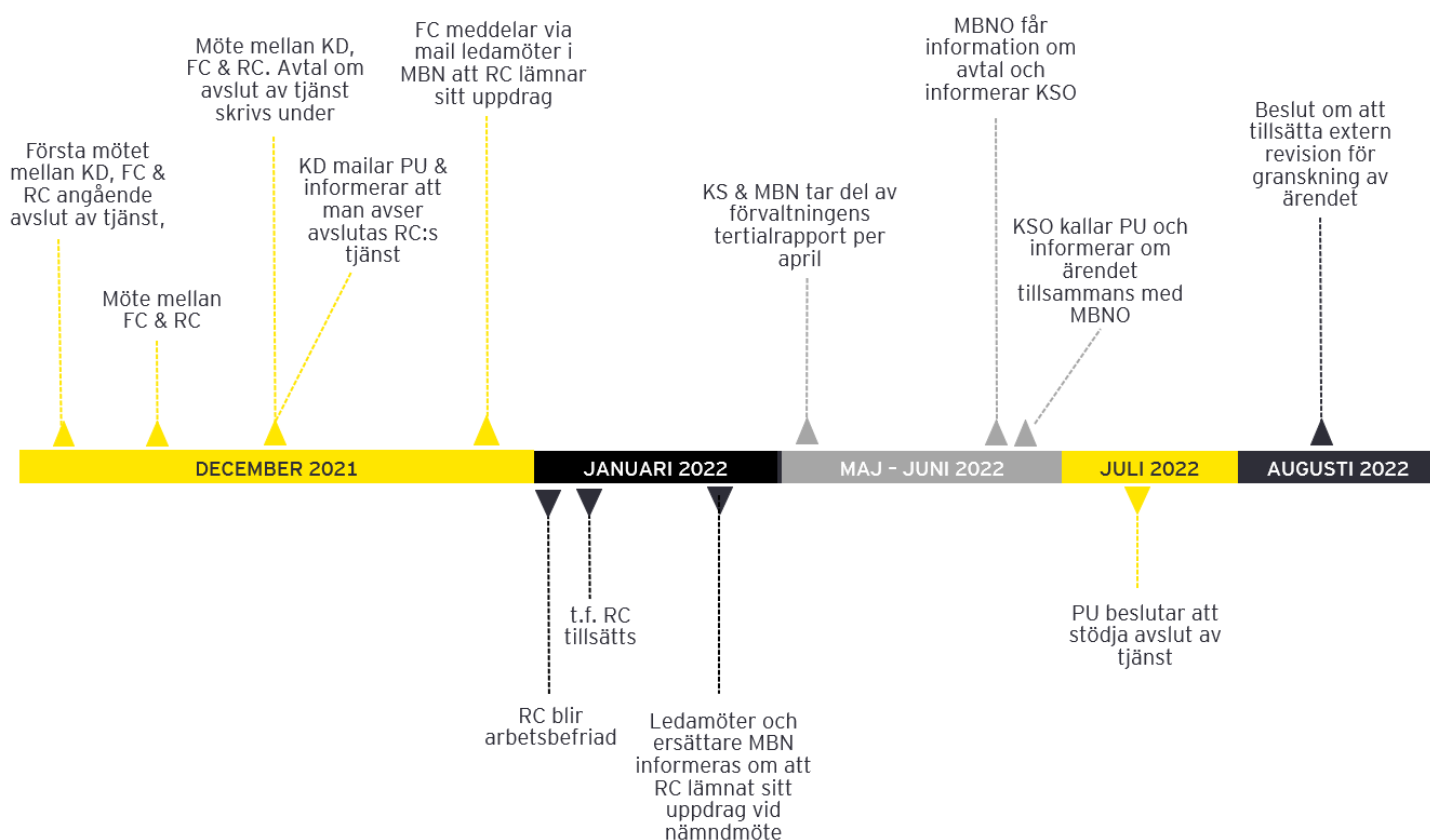
Figur 1: Räddningstjänstens organisatoriska hemvist i Strömstad kommun. Orangemarkerad är kommunens personalorganisation och grönmarkerad är kommunens verksamhetsorganisation



3.2. Kartläggning av händelseförlopp

Vår kartläggning av händelseförloppet vid avslutet av räddningschefens tjänst utgår från såväl muntliga som skriftliga uppgifter och är en redogörelse för de uppgifter vi fått till oss under granskningen. I Figur 2 redovisas en översiktlig tidslinje över händelseförloppet. I efterföljande stycke följer en detaljerad redogörelse av datum och händelser som framkommit av intervjuer och dokumentation. När det funnits delade meningar redovisas dessa.

Figur 2: Översiktlig tidslinje över händelseförlopp



Förklaring förkortningar

KD – Kommundirektör

FC – Förvaltningschef

RC – före detta räddningschef

PU – Personalutskott

MBN – Miljö och byggnämnd

t.f. RC - Tillförordnad räddningschef

MBNO – Ordförande miljö- och byggnämnd

KSO – Ordförande kommunstyrelse

Februari – Oktober 2021

Under 2021 uppmärksammar förvaltning, miljö- och byggnämnd och kommunstyrelse att det finns påfrestningar gällande arbetsmiljön inom räddningstjänsten. Det beskrivs samstämmigt i intervjuer att det finns utmaningar i samarbetet mellan den dåvarande räddningschefen och en del av räddningspersonalen. Enligt intervjuer genomförs flera insatser för att förbättra arbetsmiljön och stärka förtroendet mellan chef och anställda. Det görs en arbetsmiljöutredning och en handlingsplan tas fram. Inga steg tas i detta läge i riktning mot uppsägning av räddningschefen såsom exempelvis skriftliga varningar.

November 2021

Enligt uppgifter i intervju så fungerar inte de insatser som satts in för att förbättra arbetsmiljön. I november försämras relationerna ytterligare och förtroendet för räddningschef bland viss personal inom räddningstjänsten uppges vara lågt. Förvaltningschef kontaktar kommundirektör och informerar om att situationen är allvarlig och personal riskerar att sluta. I intervju uppges att bortfall i personalen skulle försvåra för räddningstjänsten att utföra sitt uppdrag gentemot medborgarna varpå situationen ansågs akut. Förvaltningschefen för under denna period en tät dialog med kommundirektör som varit tillfällig förvaltningschef fram till 1 september 2021 och är väl insatt i problematiken. Förvaltningschef uppger att det eventuellt finns behov av en omflyttning eller avslut av räddningschefens tjänst.

7 december 2021

Möte hålls mellan kommundirektör, förvaltningschef och dåvarande räddningschef. Förvaltningschef deltar på distans vilket enligt intervju leder till att det är främst kommundirektör som håller i mötet. Räddningschef bekräftar att det är kommundirektören som leder mötet. Ingen facklig representant närvarar vid mötet.

Den dåvarande räddningschefen uppger att han går in i mötet för att diskutera lösningar framåt kring samarbetssvårigheterna som denne har med vissa i personalgruppen. Han är enligt honom själv inte medveten om att avslut av hans tjänst ska diskuteras. Enligt samstämmiga uppgifter i intervju informeras räddningschefen under detta möte om att han behöver lämna sin tjänst som räddningschef.

10 december 2021

Förvaltningschef och dåvarande räddningschef har ett möte. Enligt samstämmiga uppgifter i intervjuer så tas inga beslut under detta möte. I mötet diskuteras olika vägval. Räddningschef efterfrågar konkreta förslag från förvaltningschef och kommundirektör kring hur ett avslut av tjänsten ska gå till. Förvaltningschef mailar efter mötet kommundirektör samt HR-chef och förmedlar denna information.

13 december 2021

Kommundirektör, förvaltningschef och HR-chef har mailkontakt under dagen. I mailen diskuteras utköp och villkor för utköp av räddningschefen. Resonemang förs kring vilken nämnds budget som ska belasta kostnaderna för att ingå avtalet med räddningschefen. HR-chefen skickar ett förslag till avslutsavtal. HR-chef poängterar i samma mailkonversation vikten av att förankra avtalet med personalutskottet då kommundirektör saknar delegationsrätt utan godkännande av personalutskottet.

Samma dag hålls ett möte mellan kommundirektör, förvaltningschef och dåvarande räddningschef. HR-chef medverkar inte på grund av sjukdom. Avtalet presenteras för räddningschef under mötet och signeras vid samma tillfälle av kommundirektör och räddningschef. Avtalet är en överenskommelse om upphörande av anställning. Avtalet innebär att räddningschefens anställning upphör den 30 juni 2023 och att denne uppbär lön tills dess. Den anställde är arbetsbefriad från den 3 januari 2022.

Kommundirektören skickar samma dag ett mail till HR-chef, förvaltningschef och HR-strateg med information om att ärendet är förankrat med kommunstyrelsens ordförande. Kommundirektör skickar även ett mail till personalutskottet där han informerar om att de avser avsluta tjänsten. I samma mail uppger kommundirektör att avslut med berörd person ska ske under veckan. I mailet konstaterar kommundirektör även att avslut av denna tjänst är en fråga för personalutskottet och kommundirektören ska återkomma med mer information. Avtalets innehåll nämns inte i mailet. Kommundirektören fick ingen återkoppling från personalutskottet på detta mail.

Kommundirektör och kommunstyrelsens ordförande uppger båda att de diskuterat räddningschefens avslut muntligt. Enligt kommundirektören är han osäker på om informerat kommunstyrelsens ordförande om avtalet och den ekonomiska ersättningen. Kommunstyrelsens ordförande uppger dock att han inte fått den informationen. Kommunstyrelsens ordförande uppger att han fått informationen att räddningschefen sagt upp sig på egen begäran.

Förvaltningschef uppger att hon uppmanats av kommundirektör att inte nämna avtalet till någon om hon inte får en direkt fråga om det. Kommundirektör menar dock att han meddelat att respektive ordförande skall informeras och att han var övertygad om att ärendet skulle komma upp på nästkommande personalutskott där HR-chefen är föredragande. I övrigt skulle inte avtalet nämnas.

20 december 2021

Den dåvarande räddningschefen meddelar under ett personalmöte att han lämnar sin tjänst. Han skickar även ett mail till deltidsanställd personal med samma information. I mailet uppges att han tillsammans med förvaltningschef och kommundirektör kommit överens om att han ska lämna uppdraget.

21 december 2021

Förvaltningschef skickar ett mail till miljö- och byggnämndens ledamöter. Av misstag får inte ersättare detta mail. I mailet uppges att räddningschefen efter en tids dialog meddelat att han lämnar sitt uppdrag från och med den 3 januari. Miljö- och byggnämndens ledamöter får ingen information om avtalet.

3 januari 2022

Dåvarande räddningschefen blir arbetsbefriad.

4 januari 2021

Ställföreträdande räddningschef går in som tillförordnad räddningschef

Enligt uppgift i intervju får den tillförordnad räddningschefen av misstag se avtalet någon gång kring denna tid. När avtalet tas upp med förvaltningschef uppger tillförordnad räddningschef att hon uppmanas att inte nämna avtalet om inte en direkt fråga kring det ställs.

19 januari 2022

Kommunstyrelsen har sitt första sammanträde efter att avtal ingåtts. Delegationsbeslutet är inte med på anmälningslistan enligt protokoll. Enligt intervjuer lyfts inte ärendet heller muntligt.

27 januari 2022

Ärendet tas enligt intervju upp på miljö- och byggnämndens sammanträde där hela nämnden informeras om att räddningschefens tjänst är avslutad. Ordförande i miljö- och byggnämnden uppger att nämnden informerades om att avslutet skett på egen begäran. Nämnden informeras inte om avtalets ekonomiska konsekvenser för nämnden. I protokoll framgår inte vad som behandlats gällande ärendet på sammanträdet.

10 februari 2022

Kommunstyrelsens personalutskott sammanträder för första gången sedan avtalet ingåtts. Av protokoll framgår att avtalet inte behandlas i utskottet. Enligt intervjuer lyfts inte ärendet heller muntligt.

11 mars 2022

Då avtalet innebär att dåvarande räddningschef fortsatt uppbär lön från miljö- och byggförvaltningen påverkar det förvaltningens personalkostnader. Med anledningen av detta informerar tillförordnat räddningschef enligt uppgift förvaltningens controller om avtalet vid ett avstämningsmöte. Frågan tas upp med förvaltningschef. Tillförordnad räddningschef och controller uppmanas av förvaltningschef, enligt tillförordnad räddningschef, att inte nämna avtalet om de inte får en direkt fråga gällande det.

19 maj 2022

Miljö- och byggnämnden tar del av förvaltningens tertialrapport per april 2022. I rapporten framgår att räddningstjänsten har ett underskott bland annat på grund av personalkostnader. I rapporten anges att tillförordnad räddningschef kostat mer än budgeterat samt att denna behövt externt stöd vilket har lett till merkostnader. Att före detta räddningschef erhåller lön från förvaltningen nämns inte i rapporten.

Maj – juni 2022

Ordförande i miljö- och byggnämnden uppger att denne reagerar på informationen i tertialrapport då personalkostnaderna borde varit lägre. Detta är också något han uppmanats av den tillförordnade räddningschefen att titta närmare på. Han begär då ut lönelistor och noterar att före detta räddningschefen fortfarande erhåller lön från miljö- och byggförvaltningens budget. Ordförande i miljö- och byggnämnden går till HR-avdelningen och frågar om det finns ett avtal med räddningschefen vilket bekräftas. Han begär då ut avtalet.

23 juni 2022

Miljö- och byggnämndens ordförande informerar kommunstyrelsens ordförande om att det finns ett avtal mellan kommundirektör och före detta räddningschef. Enligt kommunstyrelsens

ordförande saknade han kännedom om avtalet. Kommunstyrelsens ordförande beslutar att informationen skall tas upp i personalutskottet.

28 juni 2022

Kommunstyrelsens ordförande kallar personalutskottet utan tjänstepersoner och informerar om situationen. Miljö- och byggnämndens ordförande adjungeras in till mötet för att delge ledamöterna den information som framkommit. Protokoll för mötet saknas.

5 juli 2022

Personalutskottet behandlar ärendet på sitt sammanträde. Kommundirektör och HR-chef medverkar samt miljö- och byggnämndens ordförande som adjungerats in till mötet. Mötet ajourneras till den 8 juli 2022.

8 juli 2022

I personalutskottets protokoll från den 8 juli anges att avtalet som kommundirektören ingick med den dåvarande räddningschefen inte ingicks med stöd i delegationsordningen.

Enligt protokoll beslutar personalutskottet att ställa sig bakom sakfrågan och fatta ett retroaktivt beslut som stödjer avslut av anställning av tidigare räddningschef. Inget delegationsbeslut protokollförs.

9 augusti 2022

Kommunstyrelsen beslutar att en extern revision ska klargöra processerna avseende av avslut av tjänst.

Augusti 2022

Extern revision för granskning av ärendet tillsätts på uppdrag av kommunens revisorer.

3.3. Reflektioner och kommentarer till händelseförloppet

3.3.1. Brister i kommunikation mellan förvaltning och nämnder

Det framgår av granskningen att det huvudsakligen finns en gemensam bild av händelseförloppet.

Enligt både kommundirektör och kommunstyrelsens ordförande informeras ordförande om avslutet med räddningschefen samma dag som det signeras. Kommundirektör kan dock inte komma ihåg om han informerade om avtalet och den ekonomiska konsekvensen av avtalet. Kommunstyrelsens ordförande uppger att han fått beskrivet att räddningschefen sagt upp sig på egen begäran. Vidare uppger kommunstyrelsens ordförande att han inte fick information om avtalet förrän i juni när miljö- och byggnämndens ordförande informerade honom om detta. I kommundirektörens mail till personalutskottet samma dag som avtalet skrivs på så nämns inte avtalet utan endast att räddningschefens tjänst avses avslutas och att det är en fråga för personalutskottet. Mailet är otydligt kring varför ärendet ska hanteras av personalutskottet. Ärendet kommer heller inte upp på kommande personalutskott.

Det har i granskningen framkommit uppgifter att personal uppmanats att inte tala om avtalet om de inte får en direkt fråga kring det. Uppmaningen uppges ha kommit från såväl kommundirektör som förvaltningschef. Kommundirektör menar dock att han meddelat att respektive ordförande skall informeras och att han varit övertygad om att ärendet skulle komma upp på nästkommande personalutskott där HR-chefen är föredragande vilket inte har skett. Här framstår som ansvar för ärendet varit oklart vilket lett till att ärendet inte har hanterats vidare. Personalutskottet följer inte upp frågan utifrån att de enligt uppgift bedömer ärendet som hanterat då de tror att räddningschef sagt upp sig. Det är här tydligt att kommunikationen brustit mellan förvaltning och utskott.

Vi har även tagit del av skriftlig kommunikation som pekar på att förvaltningen aktivt försökt dölja kostnaderna kopplat till avtalet. Avsikten uppges dock inte ha varit att dölja kostnaden för miljö- och byggnämnden eller personalutskottet. I tertialrapport per april som visar ett underskott kopplat till personalkostnader så nämns inte att före detta räddningschefen fortfarande uppbär lön från förvaltningens budget. Miljö- och byggnämnden som ansvarar för förvaltningens verksamhet som står för kostnaden för det ingångna avtalet informeras inte alls om avtalet och dess ekonomiska konsekvenser.

Vi är av uppfattningen att avtalet med räddningschefen borde kommunicerats och förankrats med ansvarig nämnd och kommunstyrelse. Detta oavsett vem som har rätt att ingå avtalet. Avtal likt dessa kan vara känsliga för allmänhetens förtroende för kommunen. För att bygga och upprätthålla allmänhetens förtroende är det därför viktigt att beslut förankras och hanteras enligt gällande delegationsordning och i enlighet med kommunens riktlinjer. Vår uppfattning är att kommundirektören borde informerat kommunstyrelsen och förankrat avtalet med personalutskottet, oavsett delegationsrätt. Förvaltningen borde också informerat miljö- och byggnämnden om de ekonomiska konsekvenserna avtalet innebar för nämnden.

Vi har förståelse för att avtalet och avtalets detaljer handlar om en enskild individ och inte bör spridas till en för stor krets utifrån en integritetsaspekt. Om inte styrelse eller nämnd informeras, som i detta fall, bedömer vi dock att styrelsens och nämndens ordförande alternativt presidium borde tagit del av denna information.

3.3.2. Bristande dokumentation

Granskningen saknar tillgång till fullständig dokumentation. Vi har tagit del av mailkonversationer, sammanträdesprotokoll från kommunstyrelse, miljö- och byggnämnden och personalutskottet. Vi finner dock ingen dokumentation som på ett översiktligt sätt beskriver händelseförlopp, överväganden och vidtagna åtgärder. Avsaknaden av dokumentation försvårar spårbarheten och möjligheten att dra objektiva slutsatser kring händelseförloppet. Exempelvis ser vi svårigheter i att spåra händelseförloppet i detalj mellan den 7 december när första mötet hålls mellan kommundirektör, förvaltningschef och den dåvarande räddningschef och mötet den 13 december när avtalet skrivs under. Avvägningar som gjorts går heller inte följa.

Vi ser i detta ärende bristande dokumentation och uppföljning. Som nämns ovan följer personalutskottet inte upp ärendet. Delegationsbeslutet som fattas av kommundirektör anmäls inte till kommunstyrelsen. Inga mötesanteckningar finns heller kring ärendet. Det går dessutom

inte att uttolka med vilken rätt i delegationsordningen avtalet godkänns retroaktivt av personalutskottet den 8 juli då delegationsbeslut saknas.

Offentlighetsprincipen är central i den svenska rättsordningen. Den innebär att medborgare har rätt till insyn och tillgång till information om fattade beslut. Detta ställer krav på det offentliga att dokumentera beslut. Den samlade bilden som framgår i granskningen är att det finns ett arbetssätt där muntligt kommunikation vid beslut inte dokumenteras i tillräckligt hög utsträckning. Denna bristande ärendehantering medför svårigheter att spåra beslut som i slutändan ger medborgare en minskad insyn vilket också försvårar ansvarsutkrävande.

4. Riktlinjer och delegationsordning

Vi har granskat dokumentation i form av riktlinjer samt delegationsordning och följt upp dessa i intervjuer. I följande avsnitt beskrivs kriterierna i granskningen. I avsnittet därefter redovisas resultatet av granskningen följt av ett avsnitt med vår bedömning.

4.1. Kriterier

Granskningen inriktas på frågeställningen om huruvida kommunens riktlinjer och kommunstyrelsens delegationsordning har följts. Nedan ges en sammanfattning av kriterierna.

Kommunstyrelsens reglemente

I kommunstyrelsens reglemente anges att styrelsen är kommunens personalorgan. Styrelsen är kommunens företrädare som arbetsgivare och ska avgöra frågor om tolkning och tillämpning av avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dessa arbetstagare.

Kommunstyrelsens delegationsordning

En nämnd får uppdra åt presidiet, ett utskott, en ledamot, en ersättare eller anställd att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden. Vanligtvis hanteras detta genom en delegationsordning. Beslut som fattas med stöd av delegering är juridiskt sett ett nämndbeslut.

I Strömstads kommuns delegationsordning för kommunstyrelsen ska alla beslut av delegat anmälas till kommunstyrelsen nästkommande sammanträde. Enligt delegationsordningen ska detta ske i syfte att kommunstyrelsen ska få information och kunna utöva kontroll över vilka beslut som fattas.

Figur 3, 4 och 5 nedan är utdrag ur kommunstyrelsens delegationsordning som är av särskilt vikt i denna granskning.

Figur 3. Utdrag ut kommunstyrelsens delegationsordning

| NR | Ärende | Lagrum | Delegat | Villkor / överklagande |
|-----|--|--------|------------------------------------|---|
| H.9 | Beslut om avstängning, disciplinpåföljd, uppsägning eller avsked av personal inom förvaltningsområdet efter samråd med KSau (PU) | LAS | Kommundirektör Förvaltningschef | HR specialist ska ge stöd i personalärenden |

I delegationsordningens nummer H.9 framgår att beslut om avstängning, uppsägning eller avsked av personal kan fattas av kommundirektör och förvaltningschef med stöd av HR-specialist *efter samråd* med personalutskottet.

Figur 4. Utdrag ut kommunstyrelsens delegationsordning

| | | | | |
|------|--|-----|-----------|--|
| H.12 | Särskild avtalspension eller avgångsvederlag | LAS | KSau (PU) | |
|------|--|-----|-----------|--|

I delegationsordningens nummer H.12 framgår även att personalutskottet har delegation på beslut om särskild avtalspension eller avgångsvederlag.

Figur 5. Utdrag ut kommunstyrelsens delegationsordning

| NR | Ärende | Ansvarig | Villkor |
|-----|-------------------------|------------------------------------|--|
| B.1 | Kommunens firmatecknare | KSO tillsammans med kommundirektör | Ersättare- vice ordförande Ersättare- ekonomichef eller tf kommundirektör |

Ett avtal kan ingås och undertecknas av en behörig firmatecknare enligt delegationsordningens nummer B.1. Enligt delegationsordningen är kommunens firmatecknare kommundirektör *tillsammans med* kommunstyrelsens ordförande.

Kommunens rutiner

Strömstad kommun använder sig av en chefshandbok där rutiner och riktlinjer i personalärenden anges. I chefshandboken framgår att en överenskommelse om att en anställning upphör kan göras genom ett avtal med arbetstagaren. Denna överenskommelse innebär ingen uppsägning från arbetstagares eller arbetsgivares sida. En arbetstagare ska enligt handboken inte provoceras att ingå en sådan överenskommelse och ska ges tid att fundera innan denne skriver under ett sådant avtal. En chef bör undvika att uppmana en arbetstagare att träffa en sådan överenskommelse.

4.2. Iakttagelser

Av granskningen framgår att det inte är tydligt vem i den kommunala organisationen som har rätt att teckna avtalet som har ingåtts mellan kommundirektör och den före detta räddningschefen. Anledningen till detta är framför allt utifrån att det saknas delegationsbeslut att hänvisa till. Utifrån kartläggningen är HR-chef dock tydlig i ett mail till kommundirektör att han saknar delegation och att detta måste godkännas av personalutskottet. Av det mail som kommundirektören skickar till personalutskottet den 13 december påpekas också att detta är ett delegationsbeslut som utskottet måste fatta. Ledamöterna i utskottet får dock, genom ordförande, muntlig information om att räddningschefen sagt upp sig. Personalutskottet bedömer enligt intervju därför att ärendet inte behövde behandlas av utskottet.

Utifrån delegationsordningens nummer H.9 (avstängning, uppsägning eller avsked) ska ärendet hanteras i *samråd* med personalutskottet. Utifrån delegationsordningens nummer H.12 (särskild avtalspension eller avgångsvederlag) ska ärendet beslutas av personalutskottet. I båda fall ska med andra ord personalutskottet vara en del av beslutsprocessen. Av intervjuer, protokoll och mail framgår att avtalet inte har behandlats av personalutskottet innan beslut fattats. I intervjuer beskrivs vidare att det finns en otydlighet gällande vad samråd med personalutskottet innebär. Oavsett vad som ska bedömas som samråd kan vi i detta fall se att ingen skriftlig kommunikation har funnits alls gällande det ingångna avtalet med personalutskottet innan eller i samband med att avtalet ingicks.

En läsning av själva avtalet ger dock informationen att avslutandet av räddningschefens tjänst inte bör betraktas som en avstängning, uppsägning eller ett avsked. Den bibehållna lönen kan då heller inte anses vara ett avgångsvederlag då detta bara är aktuellt vid en uppsägning. Avtalet kan i stället tolkas som en överenskommelse om upphörande av anställning. Lagrummet är i sådana fall inte lagen om anställningsskydd (1982:80) utan avtalslagen (1915:218).

Enligt avtalet upphör räddningschefens anställning den 30 juni 2023 och uppbär därmed lön som en anställd. Räddningschefen är arbetsbefriad från den 3 januari 2022. Ett avtal som detta bedömer vi bör undertecknas av en behörig firmatecknare. Enligt delegationsordningen är kommunens firmatecknare kommundirektör *tillsammans med* kommunstyrelsens ordförande. I detta fall har kommundirektör ensam ingått avtalet med den dåvarande räddningschefen.

Den dåvarande räddningschefen beskriver i intervju att han vid mötet den 7 december inte är förberedd på att förvaltningschef och kommundirektör vill föreslå avslut av tjänst. Vid mötet 13 december presenteras avtalet för räddningschefen och avtalet skrivs under vid samma möte. Räddningschefen representeras inte av ett fackligt ombud vilket är ett aktivt val av honom enligt intervju. I intervju uppger räddningschefen att han känt sig pressad att skriva under avtalet.

4.3. Bedömning

Vi bedömer att kommunens riktlinjer och delegationsordning inte har efterlevts vid avslutandet av berörd chefs anställning

Ett avslut av anställningsavtal, likt det som ingåtts mellan kommundirektör och före detta räddningschef, finns ordagrant inte angett i delegationsordningen. Då avtalet mellan kommundirektören och räddningschefen är en överenskommelse om avslutande av tjänst så bedömer vi att kommunens delegationsordning gällande uppsägning och avgångsvederlag inte kan appliceras i ärendet. Detta innebär, enligt vår tolkning, att varken punkt H.9 eller H.12 i delegationsordningen är aktuella i detta ärende. Bedöms dock H.9 eller H.12 som aktuella för detta avtal så har ändå inte delegationsordningen följts då kommundirektör fattat beslutet på egen hand.

Vi bedömer att ett sådant avtal enligt kommunens delegationsordning bör ingås av firmatecknare. I delegationsordningen framgår att kommundirektör *tillsammans med* kommunstyrelsens ordförande är kommunens firmatecknare. Vi konstaterar därmed att

delegationsordningen inte har följts och att behörighet saknats för att ingå avtalet med räddningschef.

Enligt vår mening så finns det svagheter i kommunens delegationsordning då det i granskningen framgår att det råder otydligheter kring ansvar och mandat i detta ärende. I vår mening finns behov av att tydliggöra delegationsordningen samt att förankra denna inom förvaltningen. Vi noterar att det inte finns specificerat vad ett samråd med personalutskottet innebär vid exempelvis uppsägningar vilket riskerar att leda till individuella tolkningar.

Enligt kommunens chefhandbok skall den anställda ges tid att tänka över en överenskommelse om avslut av tjänst. Vi noterar att avtalet skrivs under samma dag som det presenteras för den anställda. Enligt vår mening borde arbetsgivaren ha gett arbetstagaren mer tid att tänka över avtalet. I kommunens chefhandbok anges även att en anställd inte bör uppmanas att ingå en överenskommelse om avslut av tjänst. Vi noterar att det i intervjuer framgår att förvaltningschef och kommundirektör uppmanat räddningschefen att sluta. Den dåvarande räddningschefen berättar också att denne känt sig pressad att skriva under avtalet. Om en anställd mer eller mindre tvingas till att ingå ett avtal likt detta kan det komma att ogiltighetsförklaras med stöd av till exempel reglerna om ogiltighet i avtalslagen. Detta är dock en bedömning för en domstolsprövning.

Bilaga 1: Revisionskriterier

Kommunallag

Av 6 kap 6 § kommunallag (2017:725) framgår att nämnderna ansvarar för att var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs enligt de riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten.

Kommunstyrelsens reglemente

I kommunstyrelsens reglemente anges att styrelsen är kommunens personalorgan. Styrelsen är kommunens företrädare som arbetsgivare och ska avgöra frågor om tolkning och tillämpning av avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dessa arbetstagare.

Kommunstyrelsens delegationsordning

Firmateckning

Kommunstyrelsens ordförande är tillsammans med kommundirektör kommunens firmatecknare.

Personalansvar

Kommundirektören och respektive chef har, med nedan angivna undantag, fullständigt personalansvar inom ramen för gällande lagar, förordningar, föreskrifter, avtal och kommunala riktlinjer och policys. Kommundirektören svarar för att erforderliga riktlinjer, policydokument och anvisningar utarbetas för att klargöra vilket ansvar som ligger på chefskapet på olika nivåer inom den kommunala organisationen.

Personalärenden

Kommundirektör och förvaltningschef har delegation på beslut om avstängning, disciplinpåföljd, uppsägning eller avsked av personal inom förvaltningsområdet efter samråd med personalutskottet.

Personalutskottet har delegation på att besluta om särskild avtalspension eller avgångsvederlag.

Chefshandbok Strömstad kommun

Det finns några situationer där anställningen otvivelaktigt avslutas men som inte direkt kan härröras till att det är antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren som tar initiativet till att anställningen upphör.

Överenskommelse om att anställning upphör

En anställning kan upphöra genom ett avtal mellan kommunen och arbetstagaren. En sådan överenskommelse kan till exempel innebära att parterna kommer överens om att en arbetstagares anställning upphör vid ett visst datum och att viss ekonomisk kompensation ska utgå till arbetstagaren varefter samtliga mellanhavanden konstateras vara slutligt reglerade. Med en sådan överenskommelse behövs ingen uppsägning från någon av parterna.

En arbetstagare får inte provoceras att ingå en överenskommelse om att anställningen ska upphöra eller att säga upp sig själv. Arbetstagaren ska därför alltid få tillfälle att fundera och möjlighet att kontakta ett ombud innan han eller hon skriver på en sådan överenskommelse. En chef bör också undvika att aktivt uppmana en arbetstagare att träffa en överenskommelse om uppsägning eftersom en sådan uppmaning i efterhand kan komma att bli betraktad som en uppsägning.

Kommundirektörens instruktion från kommunstyrelsen

Kommundirektörens ansvar och befogenheter innefattar:

- ▶ Kommundirektören har det yttersta ansvaret för att lägga förslag till och verkställa kommunstyrelsens beslut. Direktören ska arbeta med stor integritet med avseende på information och underlag för beslut och tjäna både majoritet och minoritet i styrelsen.
- ▶ Kommundirektören ska bidra till en tydlig rollfördelning mellan politiker och tjänstemän som bygger på ett ömsesidigt förtroende.
- ▶ Kommundirektören är förvaltningschef för kommunstyrelsens förvaltning och chef över förvaltningscheferna.
- ▶ Kommundirektören ansvarar för att förvaltningen bedrivs i enlighet med lagar och föreskrifter. Direktören har som chef för förvaltningen personal-, budget- och verksamhetsansvar inom förvaltningen.
- ▶ Kommundirektören har rätt att vidaredelegera beslutanderätt till annan anställd enligt kommunstyrelsens delegationsordning.

5. Bilaga 2: Källförteckning

Intervjuer

Följande funktioner har intervjuats:

- ▶ Intervju med förvaltningschef, 2022-09-26
- ▶ Intervju med HR-chef, 2022-09-26
- ▶ Intervju med kommundirektör, 2022-09-26
- ▶ Intervju med personalutskottet, 2022-09-26
- ▶ Intervju med ordförande miljö- och byggnämnden, 2022-09-26
- ▶ Intervju med nuvarande räddningschef, 2022-09-27
- ▶ Intervju med före detta räddningschef, 2022-09-29

- ▶ **Dokumentförteckning**
- ▶ Kommunstyrelsens delegationsordning, 2020–04029 § 67
- ▶ Kommunens chefshandbok
- ▶ Kommunstyrelsens instruktion till kommundirektören, 2018
- ▶ Protokoll personalutskottet 2021–2022
- ▶ Protokoll kommunstyrelsen 2021–2022
- ▶ Protokoll miljö- och byggnämnden 2021–2022
- ▶ Tertialrapporter, delårsrapporter och årsrapporter 2021–2022
- ▶ Mailkonversationer kring ärendet mellan berörda personer