
Nr 159. Förslag till arbetsgivarstadga för Uppsala kommun
KSN-2014-1293

Kommunfullmäktige

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att fastställa Arbetsgivarstadga för Uppsala kommun enligt ärendets *bilaga 1* att gälla från och med den 1 januari 2015, samt

att från och med den 1 januari 2015 upphäva den av kommunfullmäktige den 28 februari 2000 fastställda arbetsgivarstadgan

Uppsala den 5 november 2014

På kommunstyrelsens vägnar

Marlene Burwick/ Astrid Anker

I avgörandet deltagande:

Marlene Burwick (S), Erik Pelling (S), Caroline Andersson (S), Ulrik Wärnsberg (S), Rahima Ortac (S), Maria Gardfjell (MP), Rickard Malmström (MP), Ilona Szatmári Waldau (V), Fredrik Ahlstedt (M), Marta Obminska (M), Therez Olsson (M), Mohamad Hassan (FP), Stefan Hanna (C), Jonas Segersam (KD) och Simon Alm (SD)

Dessutom närvarande: Gustav Lantz (S), Eva Christiernin (S), Linda Eskilsson (MP), Johan Lundqvist (MP), Hanna Viktoria Mörck (V), Daniel Rogozinski (V) Rikard Sparby (M), Mats Gyllander (M), Louise Landerholm Bill (M), Anna Manell (FP) och Anne Lennartsson (C).

Ärendet

I samband med framtagande av nytt reglemente för kommunen har arbetsgivarstadgan skrivits om. Arbetsgivarstadgan styr fördelningen av arbetsgivaransvaret mellan kommunstyrelsen och övriga nämnder.

Den av kommunfullmäktige den 28 februari 2000 fastställda arbetsgivarstadgan (*bilaga 2*) upphör därmed.

Beredning.

De nu aktuella förändringarna ligger väl i linje med den tidigare stadgan men innebär ett antal förändringar i förhållande till hur den äldre stadgan har *tolkats*. Förändringarna kan sägas uppfylla de intentioner som tidigare stadga gav uttryck för.

Något remissförfarande har därför inte bedömts vara aktuellt. Förslaget har behandlats i kommunledningsgruppen. Förslaget har samverkats i Centrala samverkansgruppen den 29 oktober 2014. Förslaget har därvid lämnats utan erinran.

Föredragning

Enligt arbetsrätten utgör den juridiska personen gränsen för arbetsgivaransvaret. Kommunen är alltså *en* arbetsgivare. Nämnderna uppträder således enbart som företrädare för kommunen som arbetsgivare. Kommunen kan inte frångå sig arbetsgivaransvaret genom delegering eller organisatoriska lösningar som ger nämnderna ansvar för verksamheten. Om beslut fattas, som leder till skadeståndsanspråk eller dylikt är det alltid kommunen, företräd av kommunstyrelsen, som bär ansvaret. Valet av kompetensfördelning är en balansgång.

I förslaget till ny arbetsgivarstadga har hänsyn tagits dels till nämndernas befogade intresse av att kunna anpassa sin interna personalpolitik till verksamheten, dels till kommunstyrelsens behov av kontroll över de beslut som fattas och som får påverkan på helheten och kommunens anseende som arbetsgivare samt som part i eventuella rättsliga processer.

Äldre stadga gav nämnderna befogenhet att vara kommunens arbetsgivarföreträdare inom de ramar som kommunstyrelsen utfärdade. Denna bestämmelse har kommit att innebära att nämnderna upprättat egna delegationsordningar i personalfrågor. Dessa har innehållit reglering både avseende rena verkställighetsbeslut (arbetsordningar) och fördelning av kompetenser som inte uttryckligen fördelats på nämnd. Nämndernas interna delegationsordningar har, genom att de inneburit en tolkning av stadgan, kommit att styra kompetensfördelningen på olika sätt och ibland utöver de be-

fogenheter som stadgan måste antas ha avsett. Texten har därför ersatts av en tydligare beskrivning av vad nämndens roll är.

Kommunstyrelsen är kommunens arbetsgivarorgan. Nämnd ansvarar för att chefer med personalansvar och delegation från kommunstyrelsen ges de förutsättningar som krävs för genomförande av kommunens personalpolitik, samt efterlevnad av lag och kollektivavtal. Nämnd bär ansvar för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen, och säkerställer fördelning inom sitt förvaltningsområde.

De områden där kompetensfördelningen varit särskilt uppmärksammas är beslut om uppsägning, avsked, disciplinpåföljd och lönesättning. Kompetensfördelningen kvarstår med erinran om att svaret ligger hos kommunstyrelsen.

Förslaget till ny stadga innehåller förtydligande med avseende på nämndernas roll. Listan över vad nämnd inte får fatta beslut om har tagits bort, eftersom den upplevdes som svårtolkad.

Genom delegationsordningen tydliggörs de konsekvenser förtydligandena får. Det finns skäl att redovisa dessa i förevarande beslutsunderlag.

Några frågor kan behöva kommenteras särskilt.

Beslut om uppsägning, avsked

Beslut om uppsägning och avsked är beslut som inverkar på den enskilde arbetstagaren på ett mycket ingripande sätt. Att säkerställa att detta sker enat och med iakttagande av krav på rätts säkerhet och likabehandling är centralt för kommunens anseende som arbetsgivare. Dessutom råder det ingen tvekan om att kommunen betraktas som ansvarig arbetsgivare i varje tvist och rättsprocess. Beslut om uppsägning, och avsked följer samma principer som i äldre stadga. Ett förtydligande avseende kommunstyrelsens roll och ansvar görs i förslaget till ny delegationsordning.

Omplacering och förflyttning

Nämnd fattar beslut om sin inre organisering. Beslut om förflyttning inom nämnds förvaltningsområde till följd antingen av en förändrad organisation eller skäl, hänförliga till person delegeras till förvaltningschef. Inför beslut om uppsägning har arbetsgivaren skyldighet att utreda om det finns möjlighet att erbjuda arbetstagaren annat arbete

hos sig. Om ledigt arbete finns, till vilket arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer, ska omplacering erbjudas. Beslut om *placering* efter utredning enligt detta regelverk fattas av HR direktör. Beslut om omplacering och förflyttning följer samma principer som i äldre stadga.

Beslut om lön

Kommunstyrelsen fastställer lönepolitiken för alla nämnder. Detta görs i lönepolitiska ställningstaganden, riktlinjer och årlig lönepolitisk agenda. Inom ramen för dessa beslut får en nämnd förtydliga och utveckla egna anvisningar samt fastställa ekonomiska ramar för att verksamhetsanpassa lönebildningen. Beslut om lön i det enskilda fallet är att betrakta som verkställighet och omfattas inte av kompetensfördelningen utan följer av respektive chefs uppdrag.

Beslut om anställningsavtals ingående

Beslut att anställa, inrätta eller vakans hålla tjänst eller befattning är verksamhetsbeslut som ligger på nämnd. Beslut om *vem* som ska anställas utgör arbetsgivarbeslut och ligger därmed på kommunstyrelsen. Anställningsavtal ingås med den juridiska personen, kommunen, och binder således kommunstyrelsen vid åtagandet att vara arbetsgivarpart i avtalet. Beslut om anställningsavtals ingående följer samma principer som i äldre stadga. Anställningsavtals ingående har dock kommit till uttryck i nämndernas delegationsordningar, vilket i praktiken inneburit att nämnd anställt arbetstagare för kommunens räkning, något som inte kan antas ha varit avsikten med stadgan.

Beslut om disciplinpåföljd

Beslut om disciplinpåföljd bedöms vara ett sådant arbetsgivarbeslut där fog för gemensam hantering föreligger. Beslut om disciplinpåföljd kommer inte explicit till uttryck i stadgan. Däremot har det ingått i nämndernas delegationsordningar, vilket inte kan antas ha varit avsikten med den äldre stadgan, och inte heller med den föreslagna.

Förhandling enligt 11-14 §§ och 38 § MBL

Vid förhandling och samverkan företräds kommunen av tjänsteman. Förhandlingsskyldigheten är inte ett beslut per se, utan snarare att betrakta som en del i beredningen av ett beslut. Däremot krävs att den som leder förhandlingen och företräder arbetsgivaren har ett formellt förhandlingsmandat. Uppdraget att förhandla för kommunens räkning

ligger hos respektive tjänsteman till följd av reglerna om ställningsfullmakt. Den förhandlingskyldighet som utgör beredning inför nämndens beslut, förhandlas således i nämndens förvaltning. Det bör i arbetsordning eller motsvarande klargöras att chef med samverkansuppdrag har mandat att företräda kommunen i samverkan och förhandlingar enligt §§ 11-14 och §38 MBL. Förhandlingskyldigheten fullgörs oftast genom samverkan enligt kommunens samverkansavtal.

Uppsägning på grund av arbetsbrist

Beslut om arbetsbristuppsägning fattas efter nämnds beslut om förändring av verksamheten där antalet anställda kommer att påverkas direkt eller indirekt. Beslutet att säga upp på grund av arbetsbrist är således ett beslut av ren verkställighetskaraktär.

Ekonomiska konsekvenser

Ej aktuellt i detta ärende

Bilaga 1

Arbetsgivarstadga för Uppsala kommun

Fastställd av kommunfullmäktige den 27 november 2014, § , att gälla fr.o.m. den 1 januari 2015.

Kommunstyrelsens ansvarsområde

Kommunstyrelsen är kommunens arbetsgivarorgan, tillika pensions- och lönemyndighet. Kommunstyrelsen utfärdar riktlinjer och andra styrdokument och ansvarar för den kommunövergripande arbetsgivarpolitiken. Som arbetsgivarorgan utövar kommunstyrelsen kommunens befogenheter eller fullgör skyldigheter

- enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
- enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd,
- som följer av pensions- och försäkringsavtal eller som i övrigt rör pension till arbetstagare, samt övriga centrala kollektivavtal inklusive löneavtal på det kommunala området
- som följer av övrig arbetsrättslig lagstiftning inklusive diskrimineringslagen (2008:567) samt
- lämnar uppdrag som avses i 6 kap3 § lagen (2009:47) om vissa kommunala befogenheter.

Nämndernas ansvarsområde

Nämnd ska, inom sitt förvaltningsområde verkställa kommunens arbetsgivarpolitik.

Nämnd ska, inom sitt förvaltningsområde ,utöva kommunens befogenheter och fullgöra dess skyldigheter

- i enlighet med vad som följer av arbetsmiljölagen (1977:1160)inklusive av arbetsmiljöverket utfärdade författningar samt av kommunfullmäktige antagen policy för arbetsmiljö.

Delegation

Beslutsdelegation sker genom kommunstyrelsens delegationsordning.

Innan kommunstyrelsen beslutar i fråga som särskilt angår nämnd, ska samråd ske med nämndens presidium.

Tolkning och tillämpning

Kommunstyrelsen beslutar om tolkning och tillämpning av denna stadga.