

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2024-01-15

Diarienummer:
KSN-2024-00117

Handläggare:
Anna Bittner

Nya avtalsvillkor inför framtida rekryteringar av förvaltningsdirektörer och verkställande direktörer

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** göra justeringar i avtal för förvaltningsdirektörer och verkställande direktörer som innebär att anställningen avslutas på endera partens initiativ enligt överenskommelse, men dock tidigast en månad efter att beslutet har fattats,
2. **att** omställningsersättningens konstruktion ändras för att tydliggöra att samma omställningsersättning utgår oavsett vem som initierat avslutet, samt att all inkomst samordnas,
3. **att** rätten till omställningsersättning minskar med en månadslön per varannan arbetad månad, efter det att personen fyllt 65 år, vilket innebär att rätten till omställningsersättning upphör när personen fyller 67 år, samt
4. **att** den nya avtalskonstruktionen gäller avtal ingångna från 2024.

Ärendet

Ärendet handlar om att arbetsgivaren ser behov av att göra justeringar i avtal för förvaltningsdirektörer och verkställande direktörer. Justeringarna omfattar förändringar gällande uppsägningstid, omställningsersättningens konstruktion samt regler för samordning. Därtill införs en borte gräns för omställningsersättningen.

Genom föreslagna justeringar i avtalet kan kommunen undvika att det påverkar vilken part som tar initiativ till avslut, säkerställa att samma omställningsersättning utgår oavsett vem som initierat avslutet, minska den onödiga kostnaden för arbetsbefriad uppsägningstid, undvika långdragna avslutsprocesser samt förenkla avslut när samarbetsmöjligheterna är uttömda från båda håll. En borte gräns för

omställningsersättningen innebär att kommunen kan undvika avtal som varar livet ut och undvika att omställningsersättningen blir ett alternativ till pension

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Ärendet har inga konsekvenser sett ur perspektiven för barn, jämställdhet eller näringsliv.

Föredragning

Arbetsgivaren ser behov av att göra justeringar i avtal för förvaltningsdirektörer och verkställande direktörer. Justeringarna omfattar förändringar gällande uppsägningstid, omställningsersättningens konstruktion samt regler för samordning. Därtill införs en borte gräns för omställningsersättningen.

Uppsägningstid

Förändringen innebär att anställningen avslutas på endera partens initiativ enligt överenskommelse, men dock tidigast en månad efter att beslutet har fattats. Om parterna anser att det finns skäl för att FD/VD ska arbeta längre tid bygger en sådan lösning på en överenskommelse om förlängning.

I dagsläget gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader mellan parterna. En lång uppsägningstid är en utmaning. En chef som har sagt upp sig tappar beslutsmandat och kan ha svårt att arbeta med långsiktighet i uppdraget. Om kommunen som arbetsgivare avslutar är strävan ofta att uppsägningstiden är arbetsbefriad, vilket gör att det egentliga värdet av avslutet höjs för individen och snarare blir 18 och inte 12 månader.

Nuvarande avtal skiljer också på uppsägningstid och omställningsersättning för den vars anställning avslutas på styrelsens respektive FD/VD initiativ. Det innebär att det ligger i styrelsens intresse att det är VD/FD som initierar avslut och det motsatta gällande VD/FDs intresse. Detta har i flera fall lett till långdragna avslutsprocesser som inte blivit bra för någon av parterna.

Den nya konstruktionen införs i syfte att

- minska den onödiga kostnaden för arbetsbefriad uppsägningstid
- undvika att det påverkar vem som tar initiativ till avslut
- omställningsersättningen ska vara lika stor oavsett vem som initierar avslutet.

Omställningsersättningens konstruktion och samordning

När anställningsavtalet upphör betalas en omställningsersättning motsvarande tolv månadslöner ut månadsvis. Omställningsersättningen samordnas med all annan inkomst. Omställningsersättningen är inte semesterlönegrundande och ger inte rätt till avsättning till tjänstepension. Vid beslut om avslut på grund av brott mot bolaget eller brott som i övrigt är ägnat att skada allmänhetens förtroende för bolaget utgår ingen omställningsersättning.

Omställningsersättningens konstruktion syftar till att

- tydliggöra att all inkomst ingår i själva avtalet vid samordning

- samma omställningsersättning utgår oavsett vem som initierat avslutet
- FD/VD som säger upp sig själv för att gå till en annan arbetsgivare inte ska kunna få dubbla inkomster
- förenkla avslut när samarbetsmöjligheterna är uttömda från båda håll.

Bortre gräns för omställningsersättning

I dagsläget gäller att FD/VD har rätt till en omställningsersättning motsvarande 12 månadslöner oavsett ålder om arbetsgivaren säger upp avtalet. Anställningsavtalet skulle därmed kunna vara livsvarigt. För att undvika avtal som varar livet ut har en bortre gräns för rätt till omställningsersättning konstruerats. Den innebär inte i sig att anställningsavtalet måste avslutas, men väl att omställningsersättning inte blir ett alternativ till pension.

Efter det att FD/VD fyllt 65 år minskas därför rätten till omställningsersättning med en månadslön per varannan arbetad månad. Detta innebär att rätten till omställningsersättning upphör när personen fyller 67 år.

En bortre gräns för omställningsersättning införs i syfte att undvika avtal som varar livet ut och undvika att omställningsersättning blir ett alternativ till pension.

Ekonomiska konsekvenser

Förslag till beslut medför inga ekonomiska konsekvenser för kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 15 januari 2024

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ola Hägglund
Ekonomidirektör och
biträdande stadsdirektör