

Tyresö kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
Catarina Stavenberg
Britt-Marie Lundberg Björk

TJÄNSTESKRIVELSE

2017-08-16

1 (6)

Diarienummer

2017/KS 0263 003

Kommunledningsutskottet

Justering av kommunstyrelsens delegationsordning avseende arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar

Förslag till beslut

Kommunledningsutskottets förslag till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsens delegationsordning antas enligt bilaga.
2. Nämnderna anmodas att revidera sina delegationsordningar utifrån att respektive nämnd är anställningsmyndighet för sin personal.
3. Nämnderna rekommenderas att anta motsvarande delegationsordning som kommunstyrelsen i arbetsgivarfrågor och arbetsmiljöuppgifter inom nämndens verksamhetsområde.
4. Kommundirektören och HR-enheten får i uppdrag att ta fram gemensamma riktlinjer för delegation av arbetsmiljöuppgifter.

Kommunstyrelseförvaltningen



Bo Renman
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Sammanfattning

Alltsedan kommunens gemensamma reglemente reviderades i november 2014 har respektive nämnd varit anställningsmyndighet för sin personal. Kommunstyrelsen har haft ett övergripande ansvar för kommungemensamma arbetsgivarpolitiska frågor som berör kommunen som arbetsgivare i dess helhet. I samband med revideringen av det gemensamma reglementet skulle en genomgång ha gjorts kopplat till nämndernas delegationsordningar. Den genomgången skulle ha resulterat i en övergripande revidering av alla nämnders delegationsordningar utifrån att delegation till stor del saknades beträffande beslutanderätt i arbetsgivar- och arbetsmiljöfrågor. Utifrån den avvikelse som identifierats föreslås därför en reviderad delegationsordning med innebörden att beslutanderätten i samtliga de arbetsgivar- och arbetsmiljöfrågor som i dag ligger på kommunstyrelsen delegeras till kommunledningsutskottet eller till tjänstemän inom förvaltningen. Övriga nämnder behöver därefter revidera sina delegationsordningar utifrån det faktum att respektive nämnd är anställningsmyndighet för sin personal. Vidare föreslås att HR-enheten får i uppdrag att ta fram riktlinjer för delegation av arbetsmiljöuppgifter som sedan antas av respektive nämnd.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Av kommunfullmäktiges beslut den 27 november 2014, § 129, följer att samtliga nämnder är anställningsmyndighet för personal vid sina förvaltningar. Undantag gäller för förvaltningschefer som anställs av kommundirektören. Enligt fullmäktiges beslut ska kommunstyrelsen ansvara för

- kommunens strategiska personalpolitik,
- genomförandet av kommunens löneöversynsförhandlingar och
- övergripande arbetsmiljöfrågor och jämställdhetsfrågor

Nämndernas ansvar för arbetsgivarfrågor och arbetsmiljöfrågor inom sina respektive verksamhetsområden ska enligt det gemensamma reglementet vara fördelade enligt kommunstyrelsens reglemente. Av kommunstyrelsens reglemente 8 § framgår följande

”Styrelsen ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare *och* (reds. anm.) har därvid bl.a. att:

- 1) Med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunens som arbetsgivare och dess arbetstagare.
- 2) Förhandla å kommunens vägnar enligt lagstiftning om förhandlingsrätt utom vad gäller 11-14 och 38 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet inom andra nämnders verksamhetsområden.
- 3) Avgöra frågor om tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.
- 4) Besluta om stridsåtgärd.
- 5) Lämna uppdrag enligt 6 kap. 3 § (2009:47) om vissa kommunala befogenheter.

Kommunfullmäktige har alltså delegerat samtliga arbetsgivarfrågor i enlighet med vad som stadgas i det gemensamma reglementet. I syfte att inte skapa en alltför betungande arbetsbörda för respektive nämnd behöver flertalet av dessa beslut delegeras vidare till utskott eller tjänstmän inom kommunen. Den revidering av kommunstyrelsens delegationsordning som nu föreslås syftar till att genomföra detta.

Initialt beskrivs kortfattat vad som avses med *arbetsgivarfrågor* och hur delegationen föreslås utformas. Under efterföljande rubrik beskrivs vad som avses med *arbetsmiljöansvaret*, vad skillnaden är i förhållande till *arbetsmiljöuppgifter* och hur delegationen föreslås utformas.

Kommunstyrelsens delegation av arbetsgivarfrågor

En delegationsordning har till uppgift att på förhand reglera vilket utskott, vilken förtroendevald eller vilken anställd som har rätt att fatta beslut i ett specifikt ärende. I samtliga fall som inte är verkställighet behöver kommunstyrelsen delegera rätten att fatta beslut i ett ärende. I annat fall ligger beslutet alltså kvar på kommunstyrelsen. Av kommunstyrelsens nu gällande

delegationsordning följer att endast sex ärenden kopplat till arbetsgivarfrågor har delegerats (sidan 17) och att ytterligare 25 ärenden betecknas såsom verkställighet (sidan 24-25).

Kommunstyrelsens delegation av arbetsmiljöuppgifter

När det gäller arbetsmiljöfrågorna är det viktigt att skilja på ansvaret för *arbetsmiljö* och ansvaret för att *utföra arbetsmiljöuppgifter*. Ansvaret för *arbetsmiljön* ligger alltid på respektive nämnd enligt arbetsmiljölagen. Det ansvaret kan inte delegeras. Att utföra *arbetsuppgifter* för att tillvarata detta ansvar kan emellertid delegeras.

Av kommunstyrelsens delegationsordning framgår under punkt 1.11 (sidan 7) och kapitel 5 att kommundirektören har vidaredelegerat arbetsmiljöuppgifterna till förvaltningarna. Eftersom att arbetsmiljöansvaret ligger på respektive nämnd är det endast nämnderna som kan delegera arbetsmiljöuppgifter till sina respektive förvaltningar. Respektive nämnd behöver delegera arbetsmiljöuppgifterna till sin förvaltningschef som därefter kan vidaredelegera dessa uppgifter till underställd personal.

En reviderad delegationsordning

Arbetsgivarfrågor

Utifrån det ovan sagda behöver kommunstyrelsen och övriga nämnder delegera beslutanderätten i vissa av de *arbetsgivarfrågor* som idag till viss del betecknas som verkställighet. Vidare behöver delegationen av *arbetsmiljöuppgifter* uppdateras.

Utifrån en revidering av kommunstyrelsens delegationsordning, där tjänstemän inom HR i många fall föreslås ges beslutanderätt, behöver även övriga nämnders delegationsordningar revideras med hänsyn till att respektive nämnd är anställningsmyndighet för sin personal. Utifrån kommunstyrelsens delegationsordning behöver övriga nämnder, i syfte att uppnå likställighet, anta motsvarande delegationer kopplat till arbetsgivarfrågorna. HR-enheten tillhör kommunstyrelsen rent organisatoriskt men dess funktion innebär ett förvaltningsöverskridande arbete utifrån den specialistkompetens som enhetens medarbetare har. I de fall där HR-chef eller förhandlingschef blivit utsedda som delegater krävs det någon form av särskild kompetens för att fatta beslut.

Verkställighet

Som tidigare nämnts omfattar en delegationsordning ett överlämnande av beslutanderätt i vissa särskilda frågor. De beslut som inte kräver något närmare ställningstagande i det enskilda fallet kallas för verkställighet. Gränsdragningen mellan delegation och ren verkställighet har betydelse för möjligheten att överklaga beslutet genom laglighetsprövning. (Verkställighetsbeslut går inte att överklaga).

Ibland kan gränsen mellan vad som hör till beslut i lagens mening och ren verkställighet vara svår att dra. Finns det klara målsättningar för verksamheten är det mycket som talar för att många åtgärder inom förvaltningen som idag är att anse som beslut istället kan hänföras till ren verkställighet även om de innefattar ett visst mått av självständigt ställningstagande och inte bara är ett mekaniskt verkställande av beslut. Det kan till exempel gälla interna frågor om inköp, fastighetsförvaltning och personaladministration där intresset av att överklaga genom kommunalbesvär normalt inte kan vara särskilt stort.

Anmälan av delegationsbeslut

Beslut som fattas på delegation ska anmälas till respektive nämnd. Ärendena anmäls till nästkommande sammanträde i nämnd eller utskott. Anledningen till att delegationsbeslut behöver anmälas i behörig ordning är *dels* att allmänheten har rätt till insyn i vilka beslut som fattas, *dels* att de förtroendevalda har rätt att veta vilka beslut de har ett ansvar för, *dels* att besluten, om de inte är att hänföra till myndighetsutövning, i annat fall inte vinner laga kraft. Enligt huvudregeln vinner ett beslut av en nämnd laga kraft först efter tre veckor från det att justerat protokoll över beslutet anslagits på kommunens anslagstavla.

En ny kommunallag

Den nya kommunallagen träder i kraft 1 januari 2018. Av regeringens proposition 2016/17 :171 framgår att anmälningsskyldigheten för delegationsbeslut kommer att förändras. Nuvarande ordning med anmälningsskyldighet för delegationsbeslut innebär en administrativ börda för nämnderna och det har ifrågasatts om alla beslut som fattas på delegation behöver anmälas till nämnden. På denna punkt har kommunallagen ändrats och nämnderna ska själva besluta om och i vilken utsträckning delegerade beslut ska anmälas till dem. Beslut som inte anmäls ska protokollföras särskilt, om beslutet är överklagningsbart genom kommunalbesvär.

Förslag till reviderad delegation

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår en reviderad delegationsordning enligt bilaga dels för kommunstyrelsens övergripande arbetsgivarfrågor (sidan 17) dels för kommunstyrelsens och nämndernas ansvar som anställningsmyndighet för sin personal (sidorna 19-21). Ändringarna är gulmarkerade.

I syfte att underlätta för kommunens chefer har samtliga beslut samlats i delegationsordningen under samma rubrik även om vissa beslut kan hänföras till verkställighet. I de fall beslut ska fattas i enlighet med policy eller tydliga riktlinjer föreslås att beslutet inte ska anmälas. Likaså när beslut gäller en enskild anställd där intresset av att överklaga med kommunalbesvär inte bedöms vara särskilt stort. Förteckning över verkställighetsbeslut för arbetsgivarfrågor sidan 24-25 i delegationsordningen upphör därmed.

Reviderade riktlinjer avseende arbetsmiljöuppgifter

I syfte att uppnå en enhetlig delegation av *arbetsmiljöuppgifter* mellan nämnderna bör kommunstyrelsen uppdra åt HR-enheten att ta fram *riktlinjer* för arbetsmiljön utifrån dels att arbetsmiljölagen anger att varje nämnd har ett självständigt ansvar för arbetsmiljön, dels att delegationen av arbetsmiljöuppgifter blir likvärdig mellan nämnderna. Av dessa riktlinjer kan följa en grundstruktur för hur en sådan delegation bör se ut och fungera.

