

Mottagare
Kommunstyrelsen

Avgångsvederlag

En uppsägning måste ha saklig grund enligt lagen. Det finns två definitioner av saklig grund: uppsägning på grund av arbetsbrist och uppsägning på grund av personliga skäl. Men om en medarbetare missköter sig grovt kan det även bli aktuellt för avsked.

Arbetsbrist

Arbetsbrist innebär kortfattat uppsägning sker utifrån en anledning som inte har med medarbetaren personligen att göra utan tex nedskärningar av ekonomiska skäl eller om en omorganisation. Arbetsbrist behöver alltså inte betyda att det är brist på arbetsuppgifter. Om arbetsgivaren har arbetsbrist som skäl sker uppsägning normalt i turordning och utifrån en viss process där det ska bedömas kring tillräckliga kvalifikationer, omplaceringsmöjligheter och så vidare. En sådan process tar mellan 6 och 18 månader utifrån förhandlingsläge, uppsägningstid och övrig situation i organisationen.

Personliga skäl

Det andra skälet för uppsägning är om en medarbetare åsidosätter sina skyldigheter på ett väsentligt sätt. Det gäller när en medarbetare till exempel bryter mot anställningsavtalet genom att vägra göra vissa arbetsuppgifter, missköter sig genom att inte passa tider eller uppträder på ett för arbetet och arbetsmiljön negativt sätt under längre tid. I sällsynta fall kan även sjukdom vara så begränsande att medarbetaren inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter och en saklig grund för uppsägning kan gälla. Om arbetsgivaren åberopar personliga skäl behöver arbetsgivaren ha vidtagit en rad åtgärder samt ha en mycket god dokumentation i frågan innan en sådan uppsägning kan bli aktuell. En sådan process tar vanligtvis från 12 månader till flera år (inklusive uppsägningstid) utifrån att det ställs höga krav på bevis från arbetsgivaren om att personliga skäl föreligger och att alla åtgärder och skyldigheter har vidtagits och beaktats.

Avsked gäller utan uppsägningstid

I lagen görs det skillnad mellan uppsägning och avsked. Ett avsked kan endast ske om arbetstagaren har misskött sig grovt, till exempel begått ett brott på arbetsplatsen eller varit grovt illojal mot arbetsgivaren. Anställningen upphör då på dagen, utan uppsägningstid. Det gör att processen för ett avsked brukar vanligtvis ta ca 2-3 veckor beroende av förhandling med fack och medarbetare.

Om en medarbetare driver talan mot en uppsägning eller ett avsked

Om en medarbetare anser sig blivit uppsagd eller avskedad på felaktiga grunder kan de välja att driva ärendet till domstol. Ärendet går i sådana fall via kommunens parter, sedan till SKR och motpart om de är fackligt ansluten för att sedan landa i arbetsdomstol alternativt tingsrätt (ej fackligt ansluten). I domstol kan medarbetaren kräva att få behålla anställningen eller att arbetsgivaren ska betala skadestånd. Om medarbetaren blivit uppsagd av personliga skäl kan de vanligtvis få behålla anställningen tills saken är avgjord.

Det här gör att om medarbetaren väljer att driva ärendet behöver tiden för ärendegången läggas till den tid som nämnts ovan i respektive tillvägagångssätt.

Avgångsvederlag

Ett avgångsvederlag kan vara aktuellt vid olika tillfällen, exempelvis:

- 1) Det finns reglerat i anställningsavtalet, förekommande främst bland högre chefspositioner
- 2) Arbetsgivaren vill avsluta en anställning utan att ha tillräcklig grund för uppsägning eller avsked
- 3) Arbetsgivaren vill undgå att förlora vissa nyckelpersoner i samband med en turordning

Inom Tyresö kommun förekommer avgångsvederlag främst i de två första exemplen. Det förstnämnda, att det finns reglerat i ett anställningsavtal, innebär att vi redan i samband med anställning reglerar hur anställningen kan avslutas.

Det andra, att arbetsgivaren vill avsluta en anställning utan att ha tillräcklig grund, kan bero på flera saker. Det kan tex handla om konflikter som är svåra att reda ut eller bristande prestation, där processerna som regel är långa och arbetsgivaren kontinuerligt vidtar åtgärder för att komma tillrätta med problematiken. Dessa processer är både kostsamma i tidsåtgång, men också kostsamma ur ett kvalitets- och arbetsmiljöhänseende.

Det finns även långtidssjukskrivningar som närmar sig en grund för personliga skäl på grund av permanent nedsatt arbetsförmåga och svårigheter att komma

tillbaka till arbetslivet där arbetsgivaren och arbetstagaren båda blir intresserade av ett avslut. I dessa fall har processen normalt pågått i flera år. I dessa fall är avgångsvederlagen i regel relativt små och balanseras mot det arbete verksamhetens företrädare löpande lägger in i detta.

När arbetsgivaren gör överenskommelse om avslut av anställning för en chef kan det tex vara att chefen inte delar arbetsgivarpolitiken eller vår syn på ledarskap. Våra chefer är företrädare för vår verksamhet och ska leda våra medarbetare utifrån hur vi vill vara en attraktiv arbetsgivare och bidra med sitt ledarskap till hur vi tillsammans når våra gemensamma mål.

Ibland väljer arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om ett avslut med ett avgångsvederlag för att båda parter inte är säkra om utfallet av en juridisk process, där intresse finns att i stället hantera avslutet direkt. Det är i princip uteslutande så att en ensidig uppsägning från arbetsgivarens sida går vidare till tvisteförhandling. Under perioden som tvisten pågår bibehåller än så länge medarbetaren lönen. Det finns således inget ”kostnadsneutralt” sätt att ensidigt avsluta en anställning.

En överenskommelse är svår att sätta principer för då det alltid handlar om den uppkomna situationen som ligger till grund för att vilja nå ett avslut samt vilken ordinarie uppsägningstid medarbetaren har. Överenskommelserna ser därför olika ut i sina lösningar samt i omfattning av kostnad.

Sammanställning av antal avgångsvederlag och dess kostnader 2019-2021

Årtal	Antal medarbetare	Varav chefer	Kostnad totalt	PO (40,15)	Kostnad totalt
2019	11	3	6,2	2,5	8,7 mkr
2020	14	4	5,2	2,2	7,6 mkr
2021	9	4	5,8	2,3	8,1 mkr