

Uppföljning av enskilda överenskommelser och avgångsvederlag 2023

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till kommunledningsutskottet

- Informationen noteras.

Kommunstyrelseförvaltningen

Cynthia Runefjärd
Kommundirektör

Madeleine Fälleskog
HR-direktör

Sammanfattning

Under 2023 har, fram till och med den 1 november, sammanlagt 19 delegationsbeslut fattats som rör överenskommelser om avslut av anställningen mellan arbetsgivaren och medarbetare. 4 av dessa avser chefer och 15 avser medarbetare. Den stora merparten av dessa överenskommelser är kopplade till avvecklingen av Björkbackens särskilda boende, där arbetsgivaren tecknat överenskommelser om avslut med 11 medarbetare och 2 chefer som ett led i att undvika arbetsbristsuppsägningar och turordningsförfarande.

Beskrivning av ärendet

En anställning som gäller tillsvidare kan avslutas av endera part ensidigt. Detta gäller från arbetstagens sida genom egen uppsägning med i lag och kollektivavtal reglerad uppsägningstid. Från arbetsgivarens sida kan anställning avslutas ensidigt enbart om sakliga skäl föreligger. Det kan då göras genom uppsägning av anställningen på grund av arbetsbrist alternativt av skäl som härrör till medarbetaren personligen, med i lag och kollektivavtal reglerad uppsägningstid. En anställning kan också i sällsynta fall avslutas ensidigt genom avsked. En ensidig uppsägning från arbetsgivarens sida för en medarbetare som varit anställd i längre än 12 månader innebär en uppsägningstid om 6 månader under vilken lön och andra anställningsförmåner kvarstår. Detta oavsett om skälet är arbetsbrist eller personligt kopplat till medarbetaren. Vid en uppsägning från arbetsgivarens sida ska också processtid läggas till uppsägningstiden. I denna ingår obligatoriska delar som förhandlingar och omplaceringsutredningar, men i förekommande fall också ogiltighetsförklaringar och tvisteprocesser.

En anställning kan också avslutas genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagen i vilken villkoren för anställningens upphörande regleras. Innehållen i de enskilda överenskommelserna kan innebära bland annat karriärväxlingspaket, pensionsavsättningar, arbetsbefrielse och kontanta avgångsvederlag. Värdet i överenskommelserna måste alltid noggrant vägas mot arbetsgivarens alternativkostnader.

Genom delegationsbeslut i enlighet med kommunstyrelsens delegationsordning Kapitel 3 punkt J 25 har, under 2023 fram till den 1 november, 19 stycken överenskommelser om avslut av anställning tecknats mellan Tyresö kommun som arbetsgivare och medarbetare anställda i kommunen. Den stora merparten av dessa överenskommelser härrör sig till processen kopplat till avvecklingen av Björkbackens särskilda boendeenhet. I avvecklingsprocessen erbjöd arbetsgivaren medarbetare anställda inom Björkbacken och som fyllt 64 år överenskommelser som motsvarade lön under 6 månader samt en extra avsättning till tjänstepension. Grunden till arbetsgivarens erbjudanden var att undvika en övertalighetsprocess med turordningshantering inom insatser i ordinärt boende samt inom funktionshinderomsorg med arbetsbristsuppsägningar som följd.

Utöver dessa har arbetsgivaren tecknat överenskommelser om avslut för ytterligare 4 medarbetare och 4 chefer under året, vilket motsvarar den omfattning i vilken överenskommelser träffades under 2022.

Sammantaget är dessa överenskommelser och de kostnader som är kopplade till desamma resultatet av förhandlingar i syfte att möjliggöra

överenskommelser som det legat i arbetsgivarens intresse att få till stånd. Anledningarna till dessa har varierat i de enskilda fallen. Det är HR-stabens uppfattning att samtliga överenskommelser gjorts utifrån ansvarsfulla och väl avvägda beslut i varje enskilt fall.

Ärendet bedöms inte beröra barn varför någon prövning av barnets bästa inte har genomförts.

Förslaget till beslut har inga ekonomiska konsekvenser.