



PM 2011: RI (Dnr 219-863/2011)

Hantering av personal som brutit mot stadens reglementen och lagar

Skrivelse från Tomas Rudin (S)

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelse från Tomas Rudin (S) om ”Hantering av personal som brutit mot stadens reglementen och lagar” anses besvarad med vad som sägs i denna promemoria.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Tomas Rudin (S) yrkar i en skrivelse den 6 april 2011 om hantering av personal som brutit mot stadens reglementen och lagar att Stockholms stad ska ha som policy att alltid polisanmäla misstänkta brott som begås av anställda i staden, anställda hos entreprenörer eller liknande. Rudin yrkar också att stadens policy ska vara att, i dessa fall, inte göra uppgörelser som omöjliggör att rikta framtida skadeståndskrav mot den anställde.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret anser att det är viktigt att staden som arbetsgivare även fortsättningsvis noga överväger konsekvenserna av ett arbetsgivaransvarstagande i varje enskilt fall då en anställd inom ramen för sin anställning misstänks för någon form av regel- eller lagbrott. Den ekonomiska skada staden lidit och eventuella skadeståndskrav för denna måste alltid relateras till en bedömd skada (kostnader och risker) staden kan lida i eller till följd av en arbetsrättslig process.

Mina synpunkter

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare. Staden har därmed självklart ett stort ansvar att vara en god arbetsgivare. Lika självklart är det att Stockholms stad ställer höga krav på sina medarbetare, så att medborgarna erhåller en hög kvalitet på de tjänster som staden tillhandahåller. Jag ser allvarligt på situationer då anställda, inom ramen för sin anställning, misstänks för någon form av lag- eller regelbrott. Lag- eller regelbrott kan aldrig accepteras.

Staden ska dock även i framtiden kunna förbehålla sig rätten att bedöma och värdera följderna av en eventuell arbetsrättslig process. Den ekonomiska skada staden

lidit och eventuella skadeståndskrav måste relateras till en uppskattad skada staden kan drabbas av till följd av en arbetsrättslig process.

Den policy som Tomas Rudin efterfrågar skulle ta bort stadens möjlighet att göra denna avvägning, något som vore olyckligt. Det betyder inte att staden ser mellan fingrarna på lag- och regelbrott som sker inom dess verksamhet. Det betyder endast att interna sanktioner inte per definition måste leda till att staden även driver en juridisk process och att den avvägningen måste kunna göras. I vissa fall kan den interna sanktionen gentemot den som uppträtt klandervärt vara nog, eftersom utfallet i en rättsprocess aldrig kan förutses.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelse från Tomas Rudin (S) om ”Hantering av personal som brutit mot stadens reglementen och lagar” anses besvarad med vad som sägs i denna promemoria.

Stockholm den 15 september 2011

STEN NORDIN

Bilaga

Skrivelse från Tomas Rudin (S) om hantering av personal som brutit mot stadens reglementen och lagar.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Särskilt uttalande gjordes av borgarråden *Karin Wanngård* och *Tomas Rudin* (båda S) enligt följande.

Vi noterar att vi har en samsyn med det föredragande borgarrådet Sten Nordin om att de frågor som tas upp i skrivelsen är av stor vikt, även om vi kommer till olika slutsats om hur principiellt staden ska agera när det uppdagas fall av att personal, eller stadens entreprenörer, brutit mot lagar och reglementen. För framtiden vill vi socialdemokrater ändå framhålla att staden måste agera kraftfullt då sådant sker, och att staden inte ska rädas att vare sig göra polisanmälningar eller driva skadeståndskrav när det är befogat.

ÄRENDET

Tomas Rudin (S) yrkar i en skrivelse den 6 april 2011 att Stockholms stad ska ha som policy att alltid polisanmäla misstänkta brott som begås av anställda i staden, anställda hos entreprenörer eller liknande. Rudin yrkar också att stadens policy ska vara att, i dessa fall, inte göra uppgörelser som omöjliggör att rikta framtida skadeståndskrav mot den anställde.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 16 maj 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Skrivelsen berör stadens ansvar som arbetsgivare, där staden ska göra bedömningar och fatta beslut utifrån arbetsrättsliga överväganden. Staden ser alltid mycket allvarligt på situationer då anställda, inom ramen för sin anställning, misstänks för någon form av lag- eller regelbrott.

I Regler för ekonomisk förvaltning KFS 2010:7 kap 6 § 3 regleras hanteringen av misstanke om oegentligheter i den ekonomiska förvaltningen som upptäcks inom ramen för stadens internkontrollarbete;

3 §

Nämnd ska försäkra sig om att internkontrollplanen genomförs och vid behov vidta åtgärder som säkerställer att den interna kontrollen är tillräcklig.

Förvaltningschef ska regelbundet rapportera till nämnden om hur internkontrollplanen genomförs, hur den interna kontrollen fungerar samt föreslå nämnden erforderliga åtgärder för att säkerställa att den interna kontrollen är tillräcklig.

Brister i den interna kontrollen ska omedelbart rapporteras till närmast överordnad.

Vid misstanke om brott av förmögenhetsrättslig karaktär ska nämnden utan oskäligt dröjsmål vidta åtgärder. Förvaltningschef ska omgående informera nämnden och revisionskontoret om det hos förvaltningen uppdagas förhållanden som medför misstanke om att sådant brott föreligger. Förvaltningschef ska också tillse att nämnden och revisionskontoret informeras om de åtgärder som vidtas.

Den arbetsrättsliga bedömningen, exempelvis att avsluta en anställning genom en överenskommelse med den berörda medarbetaren, äger staden i egenskap av arbetsgivare. Omfattningen av och villkoren för en sådan överenskommelse är alltid beroende av omständigheterna i varje enskilt fall. Bland annat ska arbetsgivarens ansvar i den uppkomna situationen värderas i relation till medarbetarens ansvar. Den arbetsrättsliga bedömningen görs således utifrån en potentiell risk i en arbetsrättslig process och syftet är i huvuddelen av fallen att kontrollera risken och kostnaden för staden såsom arbetsgivare. En väl avvägd överenskommelse är ofta ett bra och kostnadseffektivt sätt att lösa upp en anställning.

Den straffrättsliga bedömning som följer på en polisanmälan är inget som staden förfogar över. En polisanmälan lever i den bemärkelsen ett eget liv när den väl är gjord. Som huvudprincip polisanmäler staden regelmässigt anställda i de fall de misstänks för någon brottslig handling inom ramen för sin anställning. En sådan polisanmälan föranleder regelmässigt arbetsrättsliga ställningstaganden i det enskilda fallet som staden har att göra med tillämpning av bl.a. gällande kollektivavtal. Även i dessa fall är det vanligt att staden ingår någon form av överenskommelse med medarbetaren för att kontrollera kostnader och risker i en eventuell arbetsrättslig process.

Att skilja en anställd från sin tjänsteutövning kan göras oavsett polisanmälan när staden befarar eller misstänker felaktigheter i tjänsteutövningen men det inte är tydligt att handlingen är brottslig. Staden har då full, egen kontroll över den fortsatta processen och kan exempelvis välja att träffa en överenskommelse om avslut av anställningen istället för att gå in i en lång, kostnadskrävande prövning även av arbetsgivaransvaret där också utgången kan vara oviss. Utgångspunkten för en överenskommelse är även då beroende av omständigheterna i det enskilda fallet och med bedömning av kostnader och risker i en eventuell arbetsrättslig process. Stadsledningskontoret anser det viktigt att staden som arbetsgivare även fortsättningsvis noga överväger konsekvenserna av ett arbetsgivaransvarstagande i varje enskilt fall då en anställd inom ramen för sin anställning misstänks för någon form av regel- eller lagbrott. Den ekonomiska skada staden lidit och eventuella skadeståndskrav för denna måste alltid relateras till en bedömd skada (kostnader och risker) staden kan lida i eller till följd av en arbetsrättslig process.