

Anders Mansten  
Bergsvägen 11, 611 57 Nyköping

Landstinget Sörmland

2018-06-07

LANDSTINGET SÖRMLAND	
Ank.den	2018 -06- 07
nr.	LS-LED18-1824/

## Riktlinjer för uppsägning av anställningsavtal (motion till fullmäktige)

Under ett års tid har jag kunnat följa hur ett antal anställda har försökt att skapa ett ärende för att säga upp landstingets anställningsavtal med mig. Min motpart i anställningsavtalet, styrelsen, har inte tagit upp de olika dokument som skulle kunna bilda ett formellt uppsägningsärende.

I stället för att samla ihop dokumenten och vidarebefordra dem till styrelsen för beslut har de presenterats som ett uppsägningsärende i Nyköpings tingsrätt med landstinget som svarande. Landstingets talan i domstol förs av styrelsen. Landstingets styrelse har inte beslutat om att svara. Eller som det heter på juridiska, att inge svaromål. Där blev det alltså stopp för projektet att skapa ett uppsägningsärende utanför styrelsen.

### Vad behöver vi då lära oss för att förhindra nya spektakel?

Kommunallagen innehåller paragrafer som skall garantera att landstingets myndighetsutövning sker på ett rättssäkert sätt. Om man som landstingsanställd bryter mot anställningsavtalet kan det sägas upp. Det krävs utlösande händelse eller faktor. Samt två varningar för samma brott mot anställningsavtalet med dokumentation som visar att rättelse inte har skett efter den första varningen.

Landstingets beslut om uppsägning av anställningsavtalet på personliga skäl kräver saklig grund och skall vara skriftligt. För beslut om uppsägning på personliga skäl utan uppsägningstid, avsked, krävs att man begått brott som exempelvis misshandel eller förskingring, eller med motsvarande straffvärde i Brottsbalken.

Enligt LAS kan arbetsgivaren besluta om uppsägning av anställningsavtalet med en anställd.

Hur ser det ut i praktiken?

Vem är arbetsgivaren med denna absoluta makt?

Arbetsgivare finns i AML i sammanställningen - arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. AML definierar arbetsgivare som den juridiska personen - företaget, organisationen eller myndigheten.

I kommuner och landsting är det styrelsen som företräder den juridiska personen. Det finns ett personligt straffansvar för styrelsens ordförande. Ärenden i styrelsen kan väckas av ledamot i styrelsen. Som ledamot i fullmäktige kan jag bara väcka ärenden i motion.

Som anställd kan jag inte väcka ärenden eller agera i styrelsens namn utan beslut, uppdrag eller delegation. Delegationsbeslut måste anmälas till styrelsen för fastställande eller rättelse, KomL 6:35, 36, 38.

Delegationsbeslut gäller inte som kommunbeslut och kan inte laglighetsprövas i domstol.

För detta krävs styrelsebeslut.

### **Utbildning om rättssäkert uppsägningsförfarande**

Kunskapen om de klara regler för hur en uppsägning av ett anställningsavtal ska handläggas verkar inte vara tillräckligt kända.

Jag föreslår att alla anställda i landstinget erbjuds utbildning om myndighetsutövning mot enskild.

- Hur händelser dokumenteras.
- Vilka regler som finns för hur händelser ska tolkas.
- Av vem.
- I vilken instans.
- Skillnaden mellan uppsägning och avsked.
- Var besluten ska fattas. Obligatorisk anmälan av delegationsbeslut på KL 6:35.
- Vem som får väcka ett ärende i styrelsen.
- Vilken instans som tar ställning till en stämning.
- Och slutligen vilka beslut som bara styrelsen får fatta, se KomL 6.6 o 38 §§.

Utöver denna utbildning vill jag att landstinget läser och ställer den nuvarande delegationsordningen mot Grundlag, Förvaltningslag och Kommunallag och rensar bort de delegationer som inte möter kraven i dessa lagar.

Frizonen verkställighet och ren verkställighet, utan beslut att verkställa, måste elimineras.

Slutligen krävs ett klagorand med beslut från landstingsfullmäktige om att funktionen arbetsgivarpart i anställningsavtalet är reserverat för styrelsen i plenum.

Anders Mansten

Folkvald ledamot i fullmäktige