

Begäran om yttrande

Dnr 18REK20
2018-12-13

Kommunstyrelsen

Granskning rättelse av beslut upphävt av Förvaltningsrätten

Bakgrund

Gävle kommuns revisorer har beslutat att göra en granskning av den rättelse som har gjorts av det av Förvaltningsrätten upphävda beslutet om tillsättande och lönesättning av biträdande kommundirektör.

Revisionens granskning 2017 omfattade hanteringen under 2017 fram till Förvaltningsrättens upphävande av beslutet våren 2018. Revisionens anmärkning riktades till den kommunstyrelseordförande som var ansvarig under 2017.

Efter det att beslutet upphävts och revisionens anmärkning tydliggjorts i revisionsrapporten blev det Kommunstyrelsen (KS) sak att ta ett nytt beslut. Ärendet togs upp vid KS 2018-05-15. Ordförandes förslag till beslut var:

att förändra gällande delegationsordningen för kommunstyrelsen under punkten 3.2 med tillägget att kommundirektörens delegation även ska omfatta samtliga personaladministrativa ärenden för såväl förvaltningschefer som eventuell biträdande kommundirektör

Beslutet blev:

att Kommunstyrelsens ordförande ges mandat att på delegation av kommunstyrelsen fatta beslut i detta specifika fall om tillsättandet av biträdande kommundirektör

Delegationsbeslutet återrapporterades till KS 2018-08-28.

Det beslut som fattades på delegation kan ställas i relation till de brister som konstaterades i den första revisionsrapporten (samverkanskrav med fackliga organisationer, behovsanalys, utlysning av tjänsten mm). Noteras att även ett civilrättsligt avtal finns mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Granskningsresultat

Rättelsens innehåll och konsekvenser

Kommunstyrelsens beslut 2018-05-15 innebar att Kommunstyrelsens ordförande skulle rätta beslutet och inga direktiv gavs i delegationsbeslutet hur ett nytt beslut skulle utformas. Rättelsen medför att titeln biträdande kommundirektör upphör att gälla samt att den tidigare löneförhöjningen kvarstår innebärande månadslön motsvarande 130 000 kronor. Ingen lönerevision ska ske under det nu gällande avtalets giltighetstid.

Kommunstyrelsens ordförande anger att det råder ingen skillnad i arbetsuppgifter före beslutet förra året, under denna period eller efter att det nya förordnandet.

Biträdande kommundirektör tillträdde 2017-07-01 med en löneförhöjning om 40 000 kronor. Avtalet omförhandlades 2018-07-19 med anledning av domstolens beslut om rättelse. Då hade löneökningen medfört 480 000 kronor i ökade lönekostnader för Gävle kommun.

2018-07-19 tecknades nytt avtal vilket sträcker sig till 2021-11-30. I det nya avtalet gäller fortsatt lönen motsvarande 130 000 kronor i månaden. Därmed beräknas att den ökade lönekostnaden från avtalets tecknande till dess upphörande att motsvara 1 640 000 kronor.

Sammantaget för fem månader 2017 och det nya förordnandet 48 månader 2 120 000 kr. Till detta kommer arbetsgivaravgifter med för närvarande 39,17 procent. Totalt är summan då ca 2 950 000 kr, men den löneökning som normalt görs årligen har förhandlats bort.

Kommunstyrelsens ordförande har hävdats följande som grund för beslut sitt beslut: Dels ingångna avtal, dels risk för stora belopp i samband med eventuell rättslig process. Kommunrevisionen konstaterar att redan det nu gällande avtalet (rättelsen) har inneburit och kommer att innebära tämligen omfattande kostnader (lönekostnader) för kommunen.

Ärendets beredning inför KS 2018-05-15

Förvaltningsrätten upphäver 2018-04-05 beslutet att utse biträdande kommundirektör. Kommunstyrelsens ordförande bedömer att sakkunnigt underlag och rådgivning i hanteringen av det upphävda beslutet är nödvändigt, varför kontakt upprättas med Sveriges kommuner och landsting (SKL), dels juridisk kompetens avseende Kommunallagen, dels jurist med arbetsrättslig kompetens. Kontakten skedde via telefonmöten. Förutom Kommunstyrelsens ordförande deltog övriga kommunalråd vid telefonmötena. Inga daterade och undertecknade tjänsteanteckningar har upprättats, men interna minnesanteckningar har delgetts Kommunrevisionen efter Kommunstyrelsens sammanträde 2018-08-28.

Kontakt med juridisk kompetens avseende Kommunallagen ger vid handen att det upphävda beslutet måste rättas och att ett nytt beslut måste till.

Jurist med arbetsrättsliga specialistkunskaper kontaktas via telefonmöte då det framkommer att den centrala frågan var lönen, ej titeln.

Vidare poängteras att vederbörande jurist inte kan/kommer att ge några entydiga svar, utan enbart peka på några olika scenarier och vilka effekter sådana eventuellt skulle kunna få. Kommunrevisionen tolkar detta som att några handlings- eller beslutsrekommendationer aldrig presenterats för i telefonmöte deltagande kommunalråd, utan just ett hypotetiskt resonemang. Utöver juristens egen beskrivning av mötets art, förstärks det intrycket av åtminstone ett av de medverkande kommunalrådets beskrivning "Personerna var noga med att dragningen inte var rådgivande ur någon aspekt."

Kommunrevisionen konstaterar att i huvudsak två alternativ diskuterades och övervägdes. Antingen att säga upp hela anställningen eller att fortsätta anställningen med en annan (förhandlad lägre) lön. Beslutet från Kommunstyrelsens ordförande kom att bli att hela lönen bibehålles, vilket bekräftas i ett nytt avtal.

Juristen bedömer att det nog föreligger endast begränsade möjligheter att vinna ett mål av aktuellt slag samt att en ensidig sänkning av lön utan uppsägning skulle leda till (framgångsrika) rättsliga krav på mellanskillnaden upp till "gamla" lönen.

Kommunrevisionen konstaterar att det inte entydigt går att avgöra, att konsultationen helt stödjer det fattade beslutet. Dels understryker juristen att telefonmötena/samtalen inte ska uppfattas som av denna avgivna handlings- eller beslutsrekommendationer, dels framhåller ett av de deltagande kommunalråden detta, dels visar diskussion och ställningstaganden i Kommunstyrelsen 2018-05-15 att vid telefonmötena

deltagande kommunalråd har dragit helt olika slutsatser av informationen om de olika alternativen hur frågan kan hanteras. Risken för en rättslig prövning med åtföljande kostnader verkar ha bedömts olika alternativt har andra omständigheter/värden än uteslutande ekonomiska spelat in.

Kommunrevisionen konstaterar att beredning inför Kommunstyrelsen 2018-05-15 har skett, men noterar att beredningen lett till helt divergerande slutsatser hos de som deltagit vid beredning/telefonmöte.

Delegationen från Kommunstyrelsen till ordförande

Att delegera beslut från Kommunstyrelsen kan göras på detta sätt enligt nya Kommunallagen 6 kap:

37 § En nämnd får uppdra åt presidiet, ett utskott, en ledamot eller ersättare att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden. En nämnd får även uppdra åt en anställd att besluta enligt 7 kap. 5-8 §§.

Det finns inskränkningar i delegationsrätten:

38 § Beslutanderätten får inte delegeras när det gäller

- 1. ärenden som avser verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet,*
- 2. framställningar eller yttranden till fullmäktige liksom yttranden med anledning av att beslut av nämnden i dess helhet eller av fullmäktige har överklagats,*
- 3. ärenden som rör myndighetsutövning mot enskilda, om de är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt,*
- 4. ärenden som väckts genom medborgarförslag och som lämnats över till nämnden, eller*
- 5. ärenden som enligt lag eller annan författning inte får delegeras.*

I detta fall är det alltså tillåtet att delegera till en ledamot, men den inskränkning som skulle kunna vara aktuell är om ärendet avsåg verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet.

Det ursprungliga beslutet om att inrätta en ny tjänst fanns inte uttryckligen med i delegationsordningen gällande för Kommunstyrelsen under 2017 och heller inte i den från 2017-10-01. När beslutet nu delegerades utan några direktiv, var det oklart om det innebar:

- att titeln och tjänstens position skulle förhandlas bort, vilket i så fall innebar en förändring i den organisation som hade gällt ett år
- att lönen skulle förhandlas om, vilket kunde innebära merkostnader för kommunen som inte fanns i budget för Kommunstyrelsen, annat än som oförutsedda kostnader

Beslutets konsekvenser för lönebildning framåt

Redan i samband med granskningen av tillsättning och lönesättning biträdande kommundirektör fick Kommunrevisionen uppgifter om missnöje bland ledande befattningshavare (förvaltningschefsnivå) över löneläget jämfört med annan höglönegrupp, verkställande direktörer i kommunala bolag.

Till detta kommer den mycket omfattande lönehöjningen av biträdande kommundirektör/förvaltningschef Kommunledningskontoret samt den extra lönehöjningen för VD Gävle Energi, båda mellan ordinarie lönerevisioner.

I årsbudget för 2018 finns bestämmelser som anger att "Förvaltnings- och bolagschefer inte ska ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt." I årsbudget för 2019 finns bestämmelser med uppdrag till Kommunstyrelsen: "Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att lönebildningen i kommunkoncernen är återhållsam."

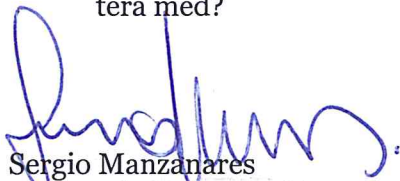
Kommunrevisionen har mot bakgrund av dels faktiska och stora lönehöjningar, också mellan lönerevisioner, dels bestämmelser i nu gällande och kommande årsbudget, frågat Kommunstyrelsens ordförande om denne ser någon risk med att nu gällande avtal med förvaltningschef Kommunledningskontoret blir riktgivande för de högsta cheferna (t ex i den nya organisationen med ännu ett chefsled). Kommunrevisionen har i linje härmed frågat om några åtgärder är vidtagna för att motverka en sådan negativ utveckling, i strid med Kommunfullmäktiges beslut.

Kommunstyrelsens ordförande anger i svar till Kommunrevisionen att denne utgår från att återhållsamhet i lönebildningen för förvaltningschefer/sektorchefer kommer att gälla.


Begäran om yttrande från Kommunstyrelsen

Revisorerna begär Kommunstyrelsens yttrande senast 2019-02-20 och svar på följande frågor:

1. Delar Kommunstyrelsen revisorernas bild av hur beslutsgången sett ut?
2. Saknas något i rapporten som Kommunstyrelsen vill komplettera med?



Sergio Manzanares
Revisorskollegiets ordförande



Gunilla Beckman Ljung
Revisionschef

Bilaga:

1. Rapport ” Granskning av rättelse av upphävt beslut till-sättande och lönesättning av biträdande kommundi-
rektör.”



Granskningsrapport

Dnr 18REK20
2018-10-05

Revisorerna i Gävle kommun

Gunilla Beckman Ljung
Telefon 026-17 94 92
gunilla.beckman-ljung@gavle.se

Granskning av rättelse av beslut upphävt av Förvaltningsrätten

Bakgrund

Gävle kommuns revisorer har beslutat att göra en granskning av den rättelse som har gjorts av det av Förvaltningsrätten upphävda beslutet om tillsättande och lönesättning av biträdande kommundirektör.

Revisionens granskning 2017 omfattade hanteringen under 2017 fram till Förvaltningsrättens upphävande av beslutet våren 2018. Revisionen riktade en anmärkning mot den kommunstyrelseordförande som var ansvarig under 2017. Prövning av lagligheten i beslutet ingick inte i revisionens granskning. Förvaltningsrättens beslut kom i april 2018 i stort sett samtidigt som revisionsrapporten färdigställdes.

Efter det att beslutet upphävts blev det Kommunstyrelsen (KS) och den nye kommunstyrelseordförandes sak att fatta ett nytt beslut. Ärendet togs upp vid KS 2018-05-15. Förslaget till beslut var:

att förändra gällande delegationsordningen för kommunstyrelsen under punkten 3.2 med tillägget att kommundirektörens delegation även ska omfatta samtliga personaladministrativa ärenden för såväl förvaltningschefer som eventuell biträdande kommundirektör

Beslutet blev:

att Kommunstyrelsens ordförande ges mandat att på delegation av kommunstyrelsen fatta beslut i detta specifika fall om tillsättandet av biträdande kommundirektör

Delegationsbeslut ska återrapporteras till KS, vilket också gjorts 2018-08-28.

Det rättelsebeslut som fattats på delegation kan ställas i relation till de brister som konstaterades i den första revisionsrapporten (samverkanskrav med fackliga organisationer, behovsanalys, utlysning av tjänsten

mm). Beslutet innebär också ett civilrättsligt avtal (förordnande) mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Revisionsfrågor

- Hur har ärendet beretts inför KS 2018-05-15?
- Inom vilken tidsram måste rättelse ske?
- Har tidigare konstaterade brister i hanteringen rättats till?
- Hur hanteras det civilrättsliga avtalet?

Metod

Frågor har ställts via mail till Kommunstyrelsens ordförande och kommunalråden. Intervjuer med HR-chef och den arbetsrättsjurist från SKL som kontaktats av Kommunstyrelsens ordförande och kommunalråden inför rättelsebeslutet. Mailkontakt med den jurist från SKL som är specialiserad på Kommunallagen och som kontaktas av Kommunstyrelsens ordförande och kommunalråden.

Dokumentgranskning av protokoll och handlingar för att verifiera uppgifter.

Granskningsresultat

Rättelse av beslut

- ***Hur har ärendet beretts inför KS 2018-05-15?***

Kommunstyrelsens ordförande ville ha experthjälp och rådgivning i hanteringen av det upphävda beslutet. Han bad HR-chefen att ta fram juridisk expertis som samtliga alliansens kommunalråd kunde rådgöra med. Oppositionens kommunalråd erbjöds också kontakt med juristerna.

Kontakt togs med SKL och en jurist med Kommunallagen som specialitet deltog vid ett telefonmöte med Kommunstyrelsens ordförande och alliansens kommunalråd. Kontentan av detta var att det upphävda beslutet måste rättas. Det måste till ett nytt beslut. Kommunallagen 13 kapitlet 15 § lyder: "Om ett beslut har upphävts genom ett avgörande som fått laga kraft och om beslutet redan har verkställts, ska det organ som har fattat beslutet se till att verkställigheten av det rättas i den utsträckning som det är möjligt. Ett beslut om rättelse ska meddelas utan oskäligt dröjsmål."

När det gällde den arbetsrättsliga sidan av ärendet hade denne jurist inte specialkompetens. HR-chefen tog kontakt igen med SKL och en



annan jurist med arbetsrättsliga specialistkunskaper deltog i ett nytt telefonmöte.

Vid dessa telefonmöten deltog endast kommunalråden, HR-chefen var inte närvarande annat än inledningsvis för att starta upp det första mötet.

Kommunrevisionen har intervjuat arbetsrättsjuristen från SKL för att verifiera vilken information som gavs till den politiska ledningen vid telefonmötet. Revisionen har också efter kommunstyrelsemötet 2018-08-28 fått ta del av interna minnesanteckningar från telefonmötet med arbetsrättsjuristen.

Enligt juristen var utgångspunkten för mötet: Detta har skett, nu är vi här och vad kan vi göra? Det som diskuterades var alternativa lösningar. Den centrala frågan var lönen, titeln var inte den stora frågan. Det som diskuterades var olika scenarier och vilka effekter de skulle få.

Det finns ett civilrättsligt anställningsavtal. Denna del är skild från den förvaltningsrättsliga delen (Förvaltningsrättens upphävande av beslutet). Det är ett faktum att personen fungerat som biträdande kommundirektör under ett antal månader och utfört dessa arbetsuppgifter och fått den avtalade lönen.

Det rörde sig om en förlängning av ett tidigare förordnande och Lagen om anställningsskydd var då tillämplig på anställningen. Det diskuterades två alternativ – att säga upp hela anställningen eller att fortsätta anställningen med en annan lön.

Enligt Kommunstyrelsens ordförande och minnesanteckningarna från juristsamtalet betraktas inte löneökningen som ett tillägg med anledning av uppdraget som biträdande kommundirektör då det gamla förordnandet inte tydligt anger detta. Lönen kvarstår då även om uppdraget som biträdande kommundirektör lyfts bort.

Om man förhandlar om att fortsätta anställningen med en annan lön så kan arbetstagaren säga ja eller nej. Om denne säger nej måste man säga upp anställningen för att kunna förändra lönen. Blir det en process så kan den ta 1,5 år tills dom faller. Uppsägningen kan ogiltigförklaras.

Om arbetsgivaren förlorar målet så leder det till att anställningen består med ursprungliga villkor. Arbetsgivaren kan respektera domen och personen fortsätter att arbeta. Rättegångskostnaderna kan bli 0,5 - 1 mnkr. Den part som förlorar får betala både sina egna och motpartens rättegångskostnader.

Om arbetsgivaren inte vill att personen ska vara kvar, så får man betala ett normerat skadestånd enligt 39 § LAS. Maxbeloppet är 32 månadslöner, vilket gäller i detta fall då det varit en lång anställning. Sen finns också ett allmänt skadestånd för kränkning som handlar om ca 120 - 150 tkr.

Till detta kan lön för någon annan behöva utgå beroende på hur arbetsgivaren ser på att arbetstagaren, trots process, ska utföra arbete eller ej.

Juristens bedömning var att man har begränsade möjligheter att vinna ett mål om uppsägning p g a personliga skäl och att en ensidig sänkning av lön utan uppsägning skulle leda till (framgångsrika) rättsliga krav på mellanskillnaden upp till "gamla" lönen.

Revisionens kommentarer:

Expertis på kommunallag och arbetsrätt har konsulterats innan beslutet.

Ärendet togs upp vid KS 2018-05-15. Ordförandes förslag till beslut var:

att förändra gällande delegationsordningen för kommunstyrelsen under punkten 3.2 med tillägget att kommundirektörens delegation även ska omfatta samtliga personaladministrativa ärenden för såväl förvaltningschefer som eventuell biträdande kommundirektör

Vid behandlingen av ärendet i Kommunstyrelsen redovisade ledamöterna olika ståndpunkter hur de ansåg att ärendet skulle hanteras.

Ordförandes yrkande enligt ovan (förslag till beslut). Detta stöddes av (M) förutom en ledamot som avstod från att rösta.

(S) yrkade på att Kommunstyrelsens ordförande ges mandat att på delegation av kommunstyrelsen fatta beslut i detta specifika fall om tillsättandet av biträdande kommundirektör och att ärendet begärs omedelbart justerat. Detta stöddes av (S), (V), (MP) och (SD).

(L), (KD) och (C) yrkade på att kommunstyrelsen rättar det upphävda beslutet genom att låta berörd tjänsteman återgå till tidigare befattning som förvaltningschef utan tillägg, samt i enlighet med detta justeras befattningsbeskrivningen, lön och förmåner till den tidigare tjänsten som förvaltningschef. Detta stöddes av (L), (KD) och (C).

De två senare yrkandena ställdes mot varandra och (S) yrkande blev motförslag till ordförandes yrkande. Vid omröstningen fick (S) yrkande flest röster. (L), (KD) och (C) avstod från att rösta.

En kompletterande protokollsnotering finns från (S):

”Vi Rödgröna anser i likhet med vår reservation i augusti 2017 att processen är mycket illa skött. Beslutet att anställa en biträdande kommundirektör som lösning för att dölja och slippa hantera högt uppsatta alliansföreträdares övertramp med öppen kritik och kränkningar mot en kommunal tjänsteman på vice kommunstyrelseordförandens öppna Facebooksida, var extremt opassande.

Den konstruerade process som följt därefter har försatt oss i kommunstyrelsen i en omöjlig situation där vi, oavsett vilket beslut vi fattar, inte kan lösa den uppkomna situationen på ett rimligt och respektfullt sätt mot Gävles skattebetalare.

Frågan om behovet av att anställa en biträdande kommundirektör har tyvärr hamnat helt i skymundan och kan inte med trovärdighet diskuteras efter denna politiska hantering.

Den förtroendeskada som kommunen i allmänhet och politiken i synnerhet har lidit av alliansens hantering i denna fråga är väsentlig. Likaså den ekonomiska skada vi står inför om vi hamnar i en juridisk process.

Politiska misstag ska lösas av politiker.

Därför är det för oss oacceptabelt att i detta enskilda fall överlåta på kommundirektören att besluta om tillsättningen av biträdande kommundirektör.

Vi anser dessutom att det är juridiskt tveksamt att en tjänsteman kan åläggas att rätta ett felaktigt politiskt beslut.

Vi yrkar därför att Kommunstyrelsens ordförande ges mandat att på delegation av kommunstyrelsen fatta beslut i detta specifika fall om tillsättandet av biträdande kommundirektör.

Detta beslut ska göras i samråd med juridisk expertis och ses som en rättelse av det av Förvaltningsrätten olagligförklarade beslutet.”

En reservation till förmån för ordförandens förslag görs från (M).

En reservation från (L) görs och lyder:

”Liberalerna kvarstår vid sitt ställningstagande då frågan för första gången behandlades, den 29 augusti 2017, i kommunstyrelsen. Vårt förslag till beslut var redan då att beslutet skulle rättas så att tjänsten som biträdande kommundirektör skulle upphöra. Rättelsen av det felaktigt

tagna beslutet förhindrades dock av S, Mp och SD med stöd av sittande KSO, som själv varit den som fattat beslutet på delegation. Kommunstyrelsen har vid två tillfällen givits möjlighet att rätta KSOs delegationsbeslut om tjänstetillsättningen, tyvärr har denna möjlighet förhindrats vid båda tillfällena av S, Mp och SD.”

Liberalerna kommer aldrig acceptera en ordning där man i slutna rum gör upp om befordringar och löneförhöjningar som står i strid med de regler som vi demokratiskt tillsammans antagit i Gävle kommun. Därför krävde vi på kommunstyrelsens sammanträde en rättelse av beslutet om tillsättning av biträdande kommundirektör. Ett beslut som förvaltningsrätten upphävt, och med detta åläggs kommunstyrelsen att skyndsamt rätta sitt beslut. Vårt förslag innebär att berörd tjänsteman återgår till sin tidigare befattning med sin tidigare lön. Det skulle kanske innebära en juridisk tvist med den enskilde, men vi tar hellre det än sänder ut signalen att man kan strunta i reglerna. Ett sådant förfarande är att öppna för en osund kultur av att regler inte behöver respekteras och det kommer vi aldrig att medverka till.”

Kommunstyrelsens beslut efter omröstning i två steg blev alltså:

att Kommunstyrelsens ordförande ges mandat att på delegation av kommunstyrelsen fatta beslut i detta specifika fall om tillsättandet av biträdande kommundirektör

- ***Inom vilken tidsram måste rättelse ske?***

Rättelse ska enligt Kommunallagen ske utan oskäligt dröjsmål. Kommunstyrelsens ordförande har under sommaren 2018 rättat beslutet enligt delegationsbeslutet i Kommunstyrelsen och ärendet fanns med i kallelsen till augustisammanträdet 2018-08-28 som en återrapport.

Revisionens kommentar

Det nya avtalet är undertecknat 2018-07-19 och rättelsen får anses vara gjord utan oskäligt dröjsmål som är Kommunallagens krav. Beslutet är fattat ca tre månader efter det att det gamla beslutet upphävdes.

- ***Hur hanteras det civilrättsliga avtalet?***

Det civilrättsliga avtalet är det förlängda förordnande som undertecknades av kommunstyrelsens förre ordförande och kommundirektören. Detta har nu ersatts av ett nytt förlängt förordnande undertecknat av Kommunstyrelsens ordförande och förvaltningschefen. Det blir då

rättelsen av beslutet som också anmäls till Kommunstyrelsen 2018-08-28 tillsammans med övriga delegationsbeslut.

Beslutet innebär att titeln biträdande kommundirektör återgår till förvaltningschef, men att lönen är oförändrad. I det nya förordnandet är också inskrivet att denna lön gäller fram till det att förordnandet löper ut. Förordnandet är skrivet med startdatum 2017-12-01 (det gamla förordnandet löpte ut 2017-11-30) och löper på fyra år till 2021-11-30.

Innan rättelsebeslutet fattades av kommunstyrelsens ordförande har också en samverkan med Centrala samverkansgruppen skett. Även ytterligare en kontakt med den jurist som var specialiserad på Kommunallagen togs innan beslutet.

När beslutet anmäls i Kommunstyrelsen 2018-08-28 noteras följande till protokollet:

”Liberalerna, Centerpartiet och Kristdemokraterna kvarstår vid vårt tidigare yrkande (KS, 15 maj 2018 § 120) angående delegationsbeslut och tjänstetillsättning av biträdande kommundirektör. Vi kan idag notera att Kommunstyrelsens ordförande inte hörsammat vårt ställningstagande”.

Revisionens kommentar

Det rättelsebeslut som fattats har korrigerat titeln, lämnat lönen oförändrad, men löneökningar ska inte ske så länge förordnandet gäller.

Jämfört med den ursprungliga lönen som förvaltningschef i 2017 års löneläge 90 000 kr innebär det första beslutet och rättelsebeslutet en merkostnad under fem månader 2017 och de fyra år det nya förordnandet löper med 40 000 kr per månad och totalt 2 120 000 kr. Med arbetsgivaravgifter motsvarar det ca 2 950 000 kr. Däremot tillkommer inte ordinarie löneökningar under avtalstiden som normalt skulle ha fallit ut.

- ***Har tidigare konstaterade brister i hanteringen rättats till?***

Analys av behov och annonsering

Då beslutet innebär en återgång till den gamla titeln och tjänsten så finns inte behovet av att göra en analys av om tjänsten behövs eller att utannonsera den.

Arbetsuppgifter/ansvar

Enligt Kommunstyrelsens ordförande råder ingen skillnad i arbetsuppgifter före beslutet förra året, under perioden som biträdande kommundirektör eller efter det nya förordnandet.

Styrande dokument: personalpolicy och riktlinjer för lönebildning

Brister noterades när det gällde styrande dokument, dvs riktlinjer för lönebildning som fanns dels i en i fullmäktige beslutad variant för koncernen och dels i en ren tjänstemannaprodukt för kommunen.

Kommunstyrelsen har i juni 2018 behandlat ett förslag till ny medarbetarpolicy som ska ersätta tidigare personalpolicy. Medarbetarpolicyn beslutades av Kommunfullmäktige 2018-09-24. Därefter kan riktlinjerna för lönebildning uppdateras. Det arbetet har startat i personalutskottet i Kommunstyrelsen.

Processen för lönebildning

Vid den tidigare granskningen låg de högsta cheferna utanför den lönebildningsprocess som omfattar övriga tjänstemän. Deras löner reglerades i en parallell process. När det gäller de högsta cheferna så ingår dessa idag i den arbetsvärdering som görs av alla tjänster och som är ett underlag för lönebildningsprocessen.

Beslut i lönefrågor för kommunkoncernens högsta chefer

Angående delegation av beslut i löneärenden rörande kommundirektör respektive VD-ar i GSAB-koncernen noteras följande:

GSAB har 2018-05-23 fattat beslut om Ny tillämpningsanvisning för lön och andra förmåner till VD enligt administrativa rutiner och riktlinjer i operativ beslutsordning i Gävle Stadshuskoncernen. VD för Gävle Stadshus AB samlar årligen, innan löneöversyn, samtliga bolagsordförande och presidiet i Gävle Stadshus AB:s styrelse till samordningsmöte där:

- Generella förutsättningar kartläggs
- Kommunkoncernens Personalpolicy (i framtiden enligt förslag Medarbetarpolicy) och riktlinjer för lönebildning går igenom
- Omvärldsbevakning och lönekartläggning i motsvarande roll internt och externt redovisas
- Kommungemensamma överväganden görs

Mötena ska dokumenteras.

Dotterbolagets styrelse utformar därefter förslag på lönerevidering för VD med en skriftlig kommentar till förslaget.

På det efterföljande sammanträdet 2018-06-20 genomfördes de första delarna i denna rutin inför löneöversyn för 2018.

När det gäller Kommunstyrelsen där har revisionen ännu inte sett några förändrade rutiner. Delegationsordningen är inte förändrad.

Den nya Kommunallagen ger möjlighet till delegation även till ett presidium. I svar från Kommunstyrelsens ordförande framförs att det fr o m nästa år kommer att finnas ett presidium med två vice ordförande i Kommunstyrelsen, varav en ska vara från oppositionen. Ambitionen är att delegera till kommunstyrelsens presidium att besluta om kommundirektörens lön. Lönejustering är aktuell först under nästa år när den nya politiska organisationen är inrättad.

Revisionens kommentarer

Förändringar har gjorts i lönebildningsprocessen inom kommunen samt i beslutsordning och lönebildningsprocess inom GSAB-koncernen.

En ny medarbetarpolicy har beslutats i fullmäktige 2018-09-24. Arbetet med nya gemensamma riktlinjer för lönebildning för kommunkoncernen har startat i personalutskottet i Kommunstyrelsen.

Delegationsordningen i Kommunstyrelsen har inte förändrats, men kommer att justeras 2019 med en ny politisk organisation på plats. Dessutom kommer den nya förvaltningsorganisationen fr o m 1 januari 2019 att kräva större förändringar i styrdokument av olika slag inklusive delegationsordningar.

Den nya förvaltningsorganisationen 2019 innehåller ett nytt chefsled, sektorchefer. Hur lönesättningen ser ut där är ännu inte klart, då nya förordnanden för berörda ännu inte är skrivna. Förvaltningschefen för Kommunledningskontoret blir en av fyra sektorchefer, övriga är nuvarande förvaltningschefer för Utbildning Gävle, Näringsliv och Arbete Gävle samt Samhällsbyggnad Gävle.

Gunilla Beckman Ljung
Revisionschef