

## Dags för eftertanke

Simrishamns kommun är sedan drygt 5 månader inblandad i två uppmärksammade personalärenden

1. Avskedandet av chefen för samhällsbyggnadsförvaltningen Ingvar Bengtsson
2. Det pågående avskedandet av hamnchefen Jan Lundmark

Ingvar Bengtsson har stämt Simrishamns kommun vid Tingsrätten Ystad. Jan Lundmark företräds av sitt fackförbund Ledarna. Om avskedandet av Jan Lundmark genomförs väntar rättegång i Arbetsdomstolen. Fallet Jan Lundmark har även följd effekter genom kommunens engagemang i KIMO.

Att avgöra tvister via domstol innebär att man bedömer möjligheterna att vinna som så stora att det är värt insatserna. Ett utslag i Arbetsdomstolen kan inte överklagas medan domen i Tingsrätten i fallet Ingvar Bengtsson kan gå vidare till högre instans.

Insatserna måste vägas mot tre frågeställningar:

Vad vill man åstadkomma med dessa uppsägningar?

Hur stor är sannolikheten för framgång?

Vilka blir konsekvenserna vid förlust?

Folkpartiets representant har gått igenom båda ärendena via skriftlig dokumentation och intervjuer med berörda parter inkl deras företrädare samt gjort en bedömning med utgångspunkt från dessa tre frågeställningar. Eftersom Ingvar Bengtssons fall skall avgöras av Tingsrätten och Jan Lundmark ännu inte är avskedad lämnar vi frågan om rätt eller fel åt sidan i den del som gäller formerna för avskedandet resp om avskedandet haft saklig grund.

Genomgången av de båda fallen visar att det finns tungt vägande skäl för att låta en utomstående person, som är sakkunnig arbetsrättsliga frågor, granska avskedandet av Ingvar Bengtsson och den pågående processen med att avskeda Jan Lundmark. En revisor bör få i uppgift att granska KIMO. Uppgiften blir framförallt att lämna förslag på hur tvisterna kan lösas på bästa sätt för inblandade parter och minimera skadeverkningarna.

I dagsläget är båda ärendena så påverkade av politiska och personliga motsättningar att en saklig bedömning av situationen endast kan genomföras av utomstående personer.

Granskningen måste utföras skyndsamt innan personalärendena når domstolarna. Om alla inblandade parter godtar en oberoende granskning måste fredsplikt råda.

Vårt förslag till en oberoende granskning grundar sig på följande iakttagelser och frågeställningar:

### **Syftet med uppsägningarna**

Det uttalade syftet med uppsägningarna är enligt kommunalrådet att man vill markera att det råder "Nolltolerans" när tjänstemän i hög ställning förfar vårdslöst med skattebetalarnas pengar.

Knäckfrågorna i de båda personalärendena är om avskedandena baseras på att personerna agerat

- för egen vinning,
- vårdslöst vilket förorsakat kommunen ekonomisk förlust
- vårdslöst vilket medfört ökade administrativa kostnader

I fallet IB har hittills inget framkommit som tyder på egen vinning eller ekonomisk förlust för kommunen. Påståendet om att det förekommit oegentligheter har i så fall svårt att få gehör i Tingsrätten.

I fallet JL gäller samma förhållande trots en ingående granskning av drygt 100 reseräkningar och fakturor.

### **”Nolltolerans” som riktlinje**

Om Nolltolerans skall gälla som norm och att avvikelser skall gälla som saklig grund för uppsägning krävs att normen är känd av de berörda samt att den tillämpas strikt.

Frågan är då hur väl övriga förvaltningschefer känner till ”Nolltoleransen” så som den uttrycks av kommunalrådet och kommundirektören. Om de som regelmässigt attesterar fakturor gör detta på ett korrekt sätt kan det tolkas som att man inser vad som gäller och agerar därefter. Om så är fallet kan man hävda att IB insett eller borde insett vad som gäller. Hans agerande skulle i så fall kunna kritiseras.

Om å andra sidan övriga förvaltningschefer och nyckelpersoners sätt att attestera fakturor i stort sett överensstämmer med IB:s agerande kan inte IB ensam ställas till svars. Då skall samma påföljder gälla för övriga. Genom att granska övriga nyckelpersoners sätt att hantera reseräkningar/fakturor under t.ex. maj månad får man en god bild över hur rutinerna fungerar i det dagliga arbetet.

**”Nolltoleransen” med konsekvensen omedelbart avsked** kan ses som ett nytt anställningsvillkor. IB-fallet visar hur kommunen avser att agera även vid ringa avsteg från normen. Om det enl ovan visats att förvaltningscheferna inte haft kännedom om ”Nolltoleransen” innebär detta att kommunen utökar förvaltningschefernas ansvar och reducerar anställningstryggheten. Det kräver sannolikt förhandlingar med de anställdas fackliga representanter. Förändringen av anställningsvillkoren kan endast tillämpas från den tidpunkt då parterna träffat överenskommelse om detta. Ingen kan i så fall ställas till ansvar retroaktivt vilket rimligen försvårar processen mot IB och möjligheterna att genomföra de aviserade åtgärderna mot JL .

### **Tillämpning av Attestinstruktionen**

De påstådda felen berör framförallt fakturor och reseräkningar som attesterats trots brister i underlagen. Ansvarskedjan bör klargöras från det fakturan/reseräkningen bokas in tills utbetalning sker. Vem i ansvarskedjan har vilket ansvar för att t.ex. en reseräkning är korrekt? Hur fördelar sig ansvaret för attesteringen mellan attestanterna? Om alla fakturor/reseräkningar attesterats av två attestanter blir följdfrågan: Hur fördelas ansvaret mellan dessa. Finns full överensstämmelse mellan den skriftliga Attestinstruktionen och de dagliga rutinerna? Om utredningen visar att det finns ett glapp mellan de berördas ansvar enl Attestinstruktionen och det ansvar man tror sig ha finns ett problem som knappast löses via avskedande av personer längs attestkedjan.

## **Bevisbördan**

I den pågående granskningen av fakturor och affärstransaktioner är det kommunen som påstår att fel och oegentligheter har begåtts. Därmed faller bevisbördan på kommunen. För att få gehör för sina krav och påståenden krävs att det står utom varje rimligt tvivel att de påstådda felen begåtts och att de varit till men för skattebetalarna. Den insikten verkar ha begränsad spridning bland de inblandade.

Ju längre bak i tiden som granskningen genomförs desto svårare blir det att fastställa att fel eller oegentligheter begåtts "utom varje rimligt tvivel" i synnerhet om motparten bestrider påståenden eller inte kommer ihåg. I fallet JL har hittills ett drygt 100-tal fakturor/reseräkningar granskats utan resultat. Granskningen skall enl uppgift gå ännu längre bakåt i tiden. Frågan är till vad nytta eftersom bevisbördan ökar ju längre tid som förflutit.

## **Proportionalitetsprincipen**

Det finns även skäl att betrakta fallen med Ingvar Bengtsson och Jan Lundmark i ljuset av proportionalitetsprincipen dvs att en åtgärd inte skall gå utöver det som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet.

I fallet Ingvar Bengtsson har påståendena om omfattande oegentligheter och brott mot skattelagstiftningen reducerats till en diskussion om 11 fakturor som ev har attesterats felaktigt allt till ett sammanlagt belopp understigande 30.000 kr. Om och hur detta förorsakat kommunen kostnader har inte preciserats

I fallet Jan Lundmark pågår granskningen av fakturor sedan 4 5 månader. Till dags dato har ingen enskild faktura entydigt pekats på personlig vinning eller att fakturan/reseräkningen varit felaktigt bokförd/attesterad till men för skattebetalarna

Frågan är om de vidtagna åtgärderna gentemot IB resp de aviserade åtgärderna gentemot JL står i rimlig proportion till de ev felaktigheter som begåtts. Det är svårt att se rimligheten.

## **Parternas företrädare i ev kommande förhandlingar.**

Tvister löses bäst genom förhandling mellan parterna. Förutsättningen är emellertid att det finns ett förtroende mellan parterna som gör förhandlingar möjliga och skapar tilltro till att ingångna överenskommelser hålls. Av allt att döma saknas dessa förutsättningar i nuläget. Detta gäller i synnerhet i förhandlingarna mellan Ledarna, som företräder Jan Lundmark och Simrishamns kommun som företräds av advokaten Clas Langéen-Nilsson, kommundirektören samt personalchefen.

Enligt Ledarna har kommunens företrädare brutit protokollförda överenskommelser vilket försenat och försvårat Ledarna i deras arbete med att företräda Jan Lundmark. Ledarnas förtroende för Simrishamns kommuns företrädare är lågt. Om kommunen vill uppnå en förhandlingslösning bör man överväga att utse andra företrädare.

## **Konsekvenser om domarna går emot Simrishamns kommun.**

### ***Direkta kostnader***

Direkta kostnader i form av skadestånd, löner och ev ersättning p.gr.av förtal samt motparternas rättegångskostnader kan beräknas till ca 3 milj.kr.

### ***Försämring av arbetsmiljön***

Som anställd vid Simrishamn kommun kommer personalen att uppleva stor osäkerhet- oavsett domsluten. Minsta fel kan medföra avsked utan föregående varning och utan varje form av personlig hänsyn. Osäkerheten är redan märkbar.

### ***Förtroendet hos de fackliga organisationerna måste återställas***

Den pågående konflikten har medfört att Ledarna under sin granskning av Simrishamns kommun uppdagat fler missförhållanden som kommer att påtalas. Det låga förtroendet för kommunen som arbetsplats blir en betungande nackdel i alla kommande förhandlingar.

### ***Svårigheter att rekrytera nyckelpersonal***

Med två domar mot sig i personalärenden torde Simrishamns kommun knappast framstå som en lockande arbetsplats för nyckelpersoner. Bilden blir knappast ljusare om fackliga organisationer ser Simrishamn som en ”problemarbetsgivare”

### ***KIMO-verksamheten.***

Nedmonteringen av KIMO-satsningen kräver en särskild granskning. Följdeffekterna är svåra att överblicka. Simrishamns anseende som samarbetspartner i utvecklings- och samarbetsprojekt inom Östersjö-regionen har påverkats i hög grad. De ekonomiska konsekvenserna som följd av att forskningsprojekt inte kan fullföljas åtföljs av krav på återbetalning av förskottade medel . En försiktig skattning pekar i dagsläget mot 1,5-2 MSEK.

Hela KIMO-satsningen måste granskas för att visa vad som skett, hur ansvaret skall fördelas samt framförallt: Vad kan göras för att minimera skadorna resp. Vilka förutsättningar finns för att rädda och utveckla verksamheten?

## **Rekommendation**

Vi bedömer att risken för att kommunen förlorar processen mot Ingvar Bengtsson och den förväntade processen mot Jan Lundmark är så hög att det inte motiverar vidare stridsåtgärder.

Vår rekommendation är därför i korthet:

- Omgående stopp för alla utredningar och stridshandlingar i tvistemålen
- Snabb förlikning
- Tillsätt en ”God Man” med uppgift att minimera skadeverkningarna inom både kommunen och KIMO
- Korrigera ev administrativa oklarheter och återställ förtroendet för Simrishamns kommun som arbetsgivare och samarbetspartner

De möjliga förlusterna i rättegångar och återbetalning av projektmedel inom KIMO överstiger sannolikt 5 Milj.kr. Bryt nu och få förlikningar till stånd . Det kan förhoppningsvis halvera kostnaderna. Får kommunens personal lämna allt arbete med konflikthantering och utredningar för att ägna sig åt sina ordinarie arbetsuppgifter kompenserar det sannolikt mer än väl kostnaden för en God Man. Framförallt: Alla berörda – politiker som tjänstemän – får arbetsro!