



Handläggare
Helene Westerlund
Telefon: 08-50820090

Till
Enskede-Årsta-Vantörs
stadsdelsnämnd 2026-08-20

Skrivelse om förtydligande gällande utköp av olämplig personal

Svar på skrivelse från (SD)

Förvaltningens förslag till beslut

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Emelie Wassermann (SD) har lämnat in en skrivelse med frågor om stadsdelsförvaltningens hantering av överenskommelser om avgångsersättning i ärenden som rör olämpligt eller brottsligt beteende.

Stadsdelsförvaltningen redogör för de arbetsrättsliga förutsättningarna för att avsluta en anställning samt att en överenskommelse om avgångsersättning endast kan bli aktuell efter en noggrann bedömning. Vidare konstaterar stadsdelsförvaltningen att nuvarande processer för hantering av disciplinära ärenden är ändamålsenliga.

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Bakgrund

Emelie Wassermann (SD) har lämnat in en skrivelse avseende förtydligande gällande utköp av personal vid olämpligt beteende. Skrivelsen lämnades in vid stadsdelsnämndens sammanträde den 23 april 2026.

Ärendet

Skribenten anför att det under senare år återkommande har uppmärksamats att kommuner använder utköp som ett sätt att avsluta anställningar, även i fall där personal uppvisat olämpligt eller i vissa fall brottsligt beteende. Med bakgrund i detta önskar skribenten att stadsdelsförvaltningen bland annat förtydligar hur vanligt förekommande avgångsvederlag är och hur utköp till följd av olämpligt beteende följs upp.

Skribenten ställer följande frågor:

1. Hur många utköp har genomförts inom stadsdelsförvaltningen de senaste fem åren, och i hur många av dessa fall har det funnits misstanke om olämpligt- eller brottsligt beteende?
2. I hur många fall har arbetsgivaren själv gjort en polisanmälan vid misstanke om brott i verksamheten?
3. Vilka konkreta åtgärder vidtas för att säkerställa att personer som avslutat sin anställning genom utköp på grund av olämpligt beteende inte återanställs inom stadens verksamheter?
4. Finns det någon central uppföljning inom staden av utköp kopplade till misskötsamhet eller olämpligt beteende?
5. Hur säkerställs att chefer i praktiken använder arbetsrättsliga åtgärder när så är möjligt, i stället för att välja utköp som lösning?
6. Avser förvaltningen att utveckla sina rutiner för uppföljning, transparens och kontroll i dessa ärenden? Om ja, hur?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Avdelning HR, stab och stadsmiljö.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Inför att stadsdelsförvaltningen erbjuder en överenskommelse om avgångsersättning till följd av olämpligt beteende görs alltid en noga avvägd bedömning. I bedömningen vägs verksamhetens perspektiv och de ekonomiska aspekterna in. I bedömningen beaktas även förutsättningarna för att driva en arbetsrättslig process. Bedömningen grundas bland annat på rättspraxis och Arbetsdomstolens avgöranden.

Arbetsgivaren kan enligt lagen om anställningsskydd (LAS) ensidigt avsluta en anställning endast genom uppsägning eller avsked. För uppsägning krävs att det finns sakliga skäl enligt 7 § LAS. Sakliga skäl kan vara antingen arbetsbrist eller personliga skäl. Vid uppsägning av personliga skäl krävs att arbetsgivaren kan påvisa misskötsamhet, att medarbetaren varit medveten om problemen och att dessa orsakat skada eller förtroendeförlust för verksamheten. Arbetsgivaren måste dessutom ha genomfört omfattande stödinsatser och en omplaceringsutredning innan uppsägning kan bli aktuell. En omplaceringsutredning görs centralt av stadsledningskontoret under fyra veckor. Dessförinnan ska stadsdelsförvaltningen lokalt ha uttömt alla möjligheter till lösning.

Arbetsrättsliga processer som berör personliga skäl är ofta långa, resurskrävande och juridiskt osäkra. De kräver omfattande dokumentation, rehabiliterings- och omplaceringsutredningar samt kan leda till flera fackliga förhandlingar och ibland rättsliga tvister.

Avsked är den mest ingripande arbetsrättsliga åtgärden och förutsätter att arbetstagaren grovt åsidosatt sina skyldigheter. Det

kan handla om till exempel fysiskt våld på arbetsplatsen eller stöld. Anställningen upphör då omedelbart utan uppsägningstid.

En överenskommelse om avslut kan vara motiverat när

- verksamheten påverkas negativt av en utdragen process
- förtroendet mellan arbetsgivare och medarbetare är allvarligt skadat
- arbetsmiljöproblem behöver lösas skyndsamt
- kostnaden för en överenskommelse bedöms vara lägre än den samlade kostnaden för en lång uppsägnings- eller avskedsprocess.

Beslutet att erbjuda en överenskommelse handlar om att göra en ansvarsfull bedömning av vad som är mest lämpligt och kostnadseffektivt för verksamheten, medarbetarna och medborgarna. En överenskommelse kan i vissa situationer innebära lägre totalkostnad och mindre verksamhetsstörning än en långdragen arbetsrättslig process.

Stadsdelsförvaltningen besvarar frågorna i skrivelsen nedan.

1. Hur många utköp har genomförts inom stadsdelsförvaltningen de senaste fem åren, och i hur många av dessa fall har det funnits misstanke om olämpligt- eller brottsligt beteende?

Under åren 2021–2025 har totalt 65 överenskommelser om avgångsersättning träffats på stadsdelsförvaltningen. Överenskommelser av dessa slag kan träffas av flera anledningar. Exempelvis kan överenskommelser om avgångsersättning erbjudas som en del av en rehabiliteringsprocess när en medarbetare inte kan återgå i ordinarie tjänst och arbetsgivaren inte har någon annan lämplig tjänst att erbjuda. Överenskommelser kan också träffas i samband med omställningsarbete för att undvika övertalighet. Bakgrunden till enskilda överenskommelser dokumenteras inte.

2. I hur många fall har arbetsgivaren själv gjort en polisanmälan vid misstanke om brott i verksamheten?

Stadsdelsförvaltningen för ingen statistik på polisanmälningar gjorda av verksamheterna. Om en medarbetare begår ett brott i tjänsten avgörs utifrån omständigheterna om arbetsgivaren ska göra en polisanmälan. Enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB § 11) kan en arbetstagare som gjort sig skyldig till fel eller försummelse i arbetet tilldelas en skriftlig varning.

3. Vilka konkreta åtgärder vidtas för att säkerställa att personer som avslutat sin anställning genom utköp på grund av olämpligt beteende inte återanställs inom stadens verksamheter?

personer med rätt kompetens anställs. Det gäller vid tillsättning av alla tjänster.

4. *Finns det någon central uppföljning inom staden av utköp kopplade till misskötsamhet eller olämpligt beteende?*

Det finns ingen central uppföljning av överenskommelser om avgångsersättning kopplade till misskötsamhet eller olämpligt beteende. Bakgrunden till en överenskommelse är individuell och kan grunda sig i olika omständigheter. Någon sammanställning av överenskommelser utifrån bakomliggande orsak görs inte.

5. *Hur säkerställs att chefer i praktiken använder arbetsrättsliga åtgärder när så är möjligt, i stället för att välja utköp som lösning?*

Enligt Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnds delegationsordning är det endast stadsdelsdirektör som har delegation att besluta om avgångsersättning. Inför ett sådant beslut konsulteras berörd avdelningschef och HR-chef. Även HR-konsult är en aktiv part och ger stöd till chefer. Innan beslut fattas görs en noggrann avvägning av olika handlingsalternativ i enlighet med vad som beskrivits ovan.

Alternativa åtgärder som kan diskuteras när avslut av anställning inte är genomförbart är till exempel skriftlig varning eller skriftligt förtydligande med handlingsplan. Stadsdelsförvaltningens HR-konsulter ger ett nära stöd i hantering av individärenden till verksamheterna. Kontinuerliga utbildningsinsatser till stadsdelsförvaltningens samtliga chefer genomförs där stadens och stadsdelsförvaltningens rutiner och hantering av misskötsamhet utgör centrala inslag.

6. *Avser förvaltningen att utveckla sina rutiner för uppföljning, transparens och kontroll i dessa ärenden? Om ja, hur?*

Stadsdelsförvaltningen arbetar utifrån stadens väl fungerande process för hantering av disciplinära ärenden och säkerställer på så sätt korrekt hantering och uppföljning av olämpligt beteende utifrån gällande process och arbetssätt. Utveckling av förvaltningens arbete sker inom ramen för den stadsövergripande processen.

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Veronica StarckAnders
Carstorp
Stadsdelsdirektör
Enskede-Årsta-Vantörs
stadsdelsförvaltning

Joanna Millares RosellCarina
Idenfors
Avdelningschef
Enskede-Årsta-Vantörs
stadsdelsförvaltning

Bilaga

Skrivelse förtydligande gällande utköp av olämplig personal (SD)

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Veronica Starck, Tf stadsdelsdirektör	2026-08-05
Joanna Millares Rosell, Tf avdelningschef	2026-08-05