

2011-08-15

Interpellation om avtal för förvaltnings- och bolagschefer som tecknats i strid med beslutade riktlinjer och bristande reglering vid brott eller tjänstefel

Under augusti månad kunde vi läsa i GP hur VD-avtal slutits trots beslutade riktlinjer som togs 2004.

Det som skulle standardiseras går att läsa i dokument med dnr 0327/04 och var bl.a. följande:

- Ingen skulle få mer än 18 månadslöner i avgångsvederlag
- Avgångsvederlaget skulle räknas av mot eventuell ny lön
- Samma pensionsålder skulle gälla för verkställande direktörer som för övrig personal

Trots ovan finns det avtal idag som frångår riktlinjerna.

Enligt gällande bolagsstruktur som finns inom Göteborg Stad uppstår det en komplexitet, omedvetet eller medvetet hanterat, vad gäller avgångsvederlaget som i bästa fall är 18 månader när en förtroendekris uppstår mellan arbetsgivare och anställd. Om en person som begår brott och varit anställd i ett juridiskt eget kommunalt bolag, som t.ex. Hamnen AB, så kan inte denne hållas till svars juridiskt om han/hon bytt till ett annat kommunalt bolag inom Göteborgs Stad. Gränsdragningen är märklig då Göteborgs Stad och kommunfullmäktige är arbetsgivare.

Tyvärr finns det exempel där avgångsvederlag betalats ut trots klart och tydligt tjänstefel på aktuellt bolag vilket påvisar att det finns en påtaglig brist i hanteringen i kommunens bolagsstyrelser.

Mot bakgrund av ovanstående vill jag ställa följande frågor till kommunstyrelsens ordförande:

Varför följs inte riktlinjerna?

Är du beredd att ge direktivet att ALLA avtalen en gång för alla skrivs om så att alla förvaltnings- och bolagschefer får likvärdiga enligt de riktlinjer som majoriteten tog 2004?

Är du villig att ge direktivet att även ändra avtalen så att inget avgångsvederlag utgår om oegentligheter eller oaktsamhet förekommer oavsett vilket bolag man varit aktiv i inom kommunen?

Theo Papaioannou (Vägv)