

Förvaltningsklagan över stadsdirektörens förfarande vid möten i anslutning till samarbete

STST 12.05.2025 § 158
1015/00.01.01/2024

Beredning

Förvaltningsdirektör Elina Amnell-Holzhäuser

Till stadsstyrelsen i Lovisa stad har riktats en förvaltningsklagan daterad 7.2.2025 som gäller stadsdirektörens förfarande vid möten i anslutning till samarbete. Förvaltningsklagan har anförts av tre personer som är huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga i staden, två personer som är huvudförtroendemän och en person som är förtroendeman.

I förvaltningsklagan kritiseras stadsdirektörens agerande vid arbetarskydds- och samarbetsgruppens möte 29.1.2025 och vid samarbetsförhandlingarna 30.1.2025. Dessutom kritiseras det faktum att arbetsgivarens förhandlingsframställning vid samarbetsförhandlingarna skickades till arbetstagarrepresentanterna endast på finska. I förvaltningsklagan beskrivs stadsdirektörens agerande som oförenligt med god förvaltningssed och samarbetsovilligt, utöver vilket hans kännedom om innehållet i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden kritiseras.

I förvaltningsklagan anges dessutom att stadsdirektörens agerande gentemot en av dem som anförde förvaltningsklagan har varit osakligt, stridande mot gott arbetsbeteende och svartmålande.

För att utreda frågan har stadsdirektören med anledning av förvaltningsklagan ombetts ge ett utlåtande, som han 5.5.2025 lämnade in till förvaltningsdirektören, som berett ärendet.

Stadsdirektörens utlåtande delgavs 6.5.2025 dem som anförde förvaltningsklagan.

För att utreda frågan har beredaren dessutom fått till handa protokollen över de samarbetsförhandlingar som fördes våren 2025 och vilka det hänvisas till i förvaltningsklagan samt övriga behövliga förhandlingshandlingar och arbetsgivarens utredning daterad 13.3.2025 om en anmälan om osakligt bemötande.

1. Förvaltningsklagans innehåll

I förvaltningsklagan framförs följande:

Stadsdirektören betedde sig osakligt gentemot en huvudförtroendeman på arbetarskydds- och samarbetsgruppens sammanträde 29.1.2025 när han uppgav till henne att hon på mötet och under den gångna veckan lämnat in så många avvikande meningar att hennes anförande skulle bli det sista, vilket enligt dem som anförde förvaltningsklagan visar likgiltighet mot samarbetslagens syfte enligt definitionen i lagen i fråga: att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, i syfte att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av verksamheten och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om kommunens serviceproduktion och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

I förvaltningsklagan framförs dessutom att det vid sammanträdet 29.1.2025 också fanns andra situationer där man var tvungen att påpeka att stadsdirektören skulle agera enligt mötesprotokollet. Som ett exempel beskrivs en situation där huvudförtroendemannen anmärkte att de närvarande ska konstateras i början av mötet och att behandlingen i ärende nummer 5 ska framskrida enligt det understödda förslaget, det vill säga kontrollera i protokollen vilken protokollsanteckning som gjordes på arbetarskydds- och samarbetsgruppens sammanträde 10.10.2024 gällande uppdateringen av arbetarskyddets samarbetsavtal, och inte på det sätt som stadsdirektören plötslig föreslog, det vill säga bordlägga ärendet.

I förvaltningsklagan framförs vidare att de huvudförtroendemän som arbetsgivaren kallade in till samarbetsförhandlingarna skriftligen hade begärt på mötena 16.1, 20.1 och 30.1 att huvudavtalsorganisationerna själva utser sina egna förhandlare och att stadsdirektören inte kan bestämma att förhandlingarna ska bestå av huvudförtroendemännen. Tredje paragrafen i den kommunala samarbetslagen innehåller inte ordet "huvudförtroendeman". I början av mötet 30.1 konstaterade stadsdirektören att personalorganisationerna hade försvårat inledandet av samarbetsförhandlingarna med denna fråga om hur förhandlingarna skulle bestämmas. Detta trilskande var olämpligt, eftersom den påstådda inblandningen i första hand berodde på arbetsgivarens oförmåga att förstå de laglighetsfrågor som gäller vid bestämmandet av förhandlingarna. Då huvudförtroendemannen vid den punkt som gällde mötets öppnande och beslutsförhet frågade om något borde skrivas in under punkten om att beslutsförheten ifrågasätts och om till exempel punkten "Bestämning av förhandlingarna" borde tilläggas på föredragningslistan, svarade stadsdirektören till huvudförtroendemannen att denna inte får säga något på mötet. Efter detta avlägsnade sig huvudförtroendemännen från mötet. Samma dag klockan 15.20 meddelade stadsdirektören per e-post att arbetsgivaren godkänner att huvudavtalsorganisationerna representeras av 2 förhandlare vid samarbetsförhandlingarna.

Enligt förvaltningsklagan hade företrädarna för personalorganisationerna från och med den första samarbetsförhandlingen begärt en utredning om varför arbetsgivarens förhandlingsframställning endast lämnats på finska.

I förvaltningsklagan framförs att det med anledning av de händelser som anges i den är motiverat för klagandena att uttrycka sin misstro mot stadsdirektörens agerande i samarbetsfrågor. Dessutom antyds att stadsdirektören inte förstår syftet med lagen. I förvaltningsklagan konstateras att förtroendet för stadsdirektörens samarbets- och möteskompetens ifrågasätts och att han agerar i strid med god förvaltningssed. I förvaltningsklagan hänvisas till 17 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden som gäller tjänsteinnehavarens allmänna skyldigheter.

2. Stadsdirektörens utlåtande

Stadsdirektören har gett ett utlåtande daterat 4.5.2025 med anledning av förvaltningsklagan. I utlåtandet bemöts förvaltningsklagan på följande sätt:

Stadsdirektören anser att samarbetsförhandlingarna fördes i enlighet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden och att hans agerande vid de möten som hänvisas till i klagan har varit sakligt och förenligt med god förvaltningssed.

Stadsdirektören minns att han vecka 5 var på två möten med den huvudförtroendeman som är klagande: arbetarskydds- och samarbetsgruppens möte 29.1.2025 och det tredje samarbetsförhandlingsmötet 30.1.2025. Han vet inte vid vilket möte huvudförtroendemannen skulle ha anmält avvikande meningar den veckan, och han kommer inte ihåg att han nekat huvudförtroendemannen ordet. Som ordförande vid mötet 29.1.2025 uppger stadsdirektören att han hade rätt och skyldighet att se till att mötet och behandlingen av ärendena framskred och att alla deltagare fick lika möjligheter att tala i tur och ordning. Gällande mötesärende nummer 5, uppdatering av arbetarskyddets samarbetsavtal, fördes det diskussion och stadsdirektören ställde preciserande frågor. Han lade inte fram ändringsförslag och förslaget till uppdaterat avtal godkändes med en ändring av satsstrukturen. Huvudförtroendemannen begärde att det uppdrag som getts på mötet 10.10.2024 kontrolleras, och eftersom mötessekreteraren inte genast kunde hitta det, uppger stadsdirektören att han möjligtvis frågat deltagarna om de vill bordlägga ärendet tills det ursprungliga uppdraget kontrollerats. Bordläggning av ärenden hör till normal mötespraxis till exempel i situationer där man vill kontrollera någon punkt som relaterar till frågan.

I fråga om samarbetsförhandlingarna 30.1.2025 konstateras det i utlåtandet att förhandlingsparterna under de tre första mötena diskuterade förhandlingsparterna i så stor utsträckning att man kan konstatera att det rådde både missförstånd och oenighet mellan parterna om frågan. Diskussionen tillspetsades 30.1.2025 till den grad att arbetstagarorganisationernas förhandlare avlägsnade sig från mötet genast i början. Efter det avbrutna mötet meddelade stadsdirektören till arbetstagarorganisationernas företrädare per e-post att arbetsgivaren godkänner att huvudavtalsorganisationerna (Offentliga sektorns union JAU, FOSU rf och Sote rf) representeras av två förhandlare vid samarbetsförhandlingarna. Det påstående om att stadsdirektören skulle ha förbjudit huvudförtroendemannen att tala vid mötet känner han inte igen.

I fråga om den språkfråga som framförs i förvaltningsklagan konstateras i utlåtandet att representanterna för personalorganisationerna vid det första samarbetsförhandlingsmötet frågade om sin rätt och om möjligheten att få handlingarna också på svenska. Stadsdirektören hade svarat att man vid behov kan begära förtydligande och ställa frågor och diskutera också på svenska. Efter att arbetstagarorganisationerna hade lämnat in en begäran om utredning 23.1.2025 svarade arbetsgivaren att förhandlingsframställningen och arbetsgivarens grunder håller på att översättas och skickas till förhandlarna genast när de kommer från översättningen, och att också protokollen kommer att översättas till svenska samt att arbetsgivaren på detta sätt anser sig ha besvarat begäran och konstaterar begäran om utredning vara besvarad.

I utlåtandet konstateras det att de påståenden om osakligt agerande som framförts i förvaltningsklagan har utretts separat av arbetsgivaren i enlighet med arbetarskyddslagen och att det konstaterats att det inte finns något att anmärka på i stadsdirektörens agerande vid de olika mötena eller förhandlingarna och att hans agerande inte har konstaterats vara osakligt gentemot någon person som är i stadens tjänst.

3. Rättsnormer

Det föreskrivs om behandlingen av förvaltningsklagan i förvaltningslagen. Enligt 53 a § i denna lag får var och en anmäla förvaltningsklagan över att en myndighet, den som är anställd hos en myndighet eller någon annan som sköter en offentlig förvaltningsuppgift har förfarit lagstridigt eller

underlåtit att fullgöra sin skyldighet. Förvaltningsklagan ska anföras skriftligt. Med samtycke av den övervakande myndigheten får klagan anföras muntligt. Den som anför klagan ska uppge på vilka grunder denne anser att förfarandet varit felaktigt och så långt möjligt lämna uppgift om tidpunkten för det förfarande eller den underlåtenhet som kritiken gäller.

Enligt § 53 b ska den övervakande myndigheten vidta de åtgärder som den med anledning av förvaltningsklagan anser vara befogade. Om det inte är befogat att vidta åtgärder med anledning av klagan, ska den som anför klagan utan dröjsmål underrättas om detta. När förvaltningsklagan behandlas ska grunderna för god förvaltning iakttas och rättigheterna för dem som omedelbart berörs av saken tryggas. En förvaltningsklagan som gäller en omständighet som ligger mer än två år tillbaka i tiden ska inte prövas, om det inte finns särskilda skäl. På avgöranden i ärenden som gäller klagan och på delgivningen av avgörandena tillämpas denna lag.

Enligt § 53 c kan den övervakande myndigheten i sitt avgörande i ett ärende som gäller förvaltningsklagan göra den övervakade uppmärksam på kraven på god förvaltning eller underrätta den övervakade om sin uppfattning om ett lagenligt förfarande. Anses detta inte vara tillräckligt med beaktande av de omständigheter som inverkar på helhetsbedömningen av saken, kan den övervakade ges en anmärkning, om inte den gärning som klagan gäller är av sådan art eller så allvarlig att det finns orsak att vidta åtgärder för att inleda ett förfarande enligt någon annan lag. I det sistnämnda fallet förfaller behandlingen av klagan.

Enligt § 53 d får ett avgörande i ett ärende som gäller förvaltningsklagan inte överklagas genom besvär.

Det föreskrivs om behandling av ärenden hos myndigheter och om grunderna för god förvaltning i förvaltningslagen. Grunderna för god förvaltning fastställs i 2 kap. 6–10 § i förvaltningslagen.

Enligt 17 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden ska tjänsteinnehavaren sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. I sin uppgift ska tjänsteinnehavaren handla opartiskt och uppträda så som hens ställning och uppgift förutsätter. Tjänsteinnehavaren får inte kräva, ta emot eller acceptera en ekonomisk eller någon annan förmån om vilken bestäms i 40 kapitlet i strafflagen 39/1889.

Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden innehåller bland annat bestämmelser om den ifrågavarande lagens syfte (1 §), om samarbetsparter (§ 3) och om samarbetsförfaranden (5 §).

4. Bedömning av de frågor som tas upp i förvaltningsklagan

- Arbetarskydds- och samarbetsgruppens möte 29.1.2025

Av protokollet över arbetarskydds- och samarbetsgruppens sammanträde 29.1.2025 framgår att huvudförtroendemannen som deltog i mötet hade lämnat en avvikande mening i ärende § 4 (Målgruppsinriktat pilotförsök för främjande av arbetsförmågan under månaderna 2–7, 2025/städ- och kostservice) gällande beredningen av ärendet.

Av protokollet framgår inte vilken diskussion eventuellt hade förts gällande konstaterandet av de närvarande. Enligt protokollet konstaterades mötet vara lagligen sammankallat och beslutfört.

Gällande ärende § 5 (Uppdatering av arbetarskyddets samarbetsavtal) framgår det inte av protokollet att det skulle ha lagts fram ett understött förslag eller att stadsdirektören skulle ha föreslagit att ärendet ska bordläggas. Enligt informationen om behandlingen har man enhälligt beslutat ändra rubriken på avtalet och konstaterat att arbetarskydds- och samarbetsgruppens protokoll publiceras på stadens intranät.

– Samarbetsförhandlingarna 16.1.2025

Av protokollet över samarbetsförhandlingsmötet 16.1.2025 framgår att de inbjudna företrädarna för personalen hade konstaterats vara närvarande vid mötet. Huvudförtroendemännen hade konstaterat att varje förening själv definierar vem som representerar arbetstagersidan. De avtalsslutande organisationerna hade föreslagit att det skulle finnas två representanter från varje organisation, på vilket stadsdirektören hade svarat att man skulle återkomma till frågan 20.1.2025. Mötet hade konstaterats vara lagligen sammankallat och beslutfört.

På basis av protokollet hade huvudförtroendemännen konstaterat att förhandlingshandlingarna endast tillställts på finska, på vilket stadsdirektören hade svarat att man skulle återkomma till frågan 20.1.2025.

– Samarbetsförhandlingarna 23.1.2025

Av protokollet över samarbetsförhandlingsmötet 23.1.2025 framgår att företrädarna för personalen lämnade in ett förslag för fastställande av förhandlingarna. I förslaget konstateras bland annat att arbetsgivaren ensidigt utsett organisationernas förhandlare. Enligt protokollet hade arbetsgivaren konstaterat att förhandlingsframställningen skickats till de huvudförtroendemän som representerar Fosu rf, Jyty rf, SuPer rf och JHL rf i Lovisa stad. Stadsdirektören hade konstaterat mötet vara lagligen sammankallat och beslutfört.

– Samarbetsförhandlingarna 30.1.2025

Av protokollet över samarbetsförhandlingsmötet 30.1.2025 framgår att man vid mötet endast behandlat mötets öppnande och beslutsförhet och att de personalrepresentanter som närvarade hade avlägsnat sig från mötet mitt under det med hänvisning till den undertecknade skrivelse daterad 28.1.2025 som de lämnat in. I skrivelsen krävs att varje huvudavtalsorganisation (JAU ry, FOSU rf och Sote rf) ska representeras av 2 förhandlare i samarbetsförhandlingarna. Arbetsgivaren hade konstaterat mötet vara lagligen sammankallat och beslutfört.

– Samarbetsförhandlingarna 7.2.2025

Av protokollet över samarbetsförhandlingarna 7.2.2025 framgår att huvudavtalsorganisationerna lämnade en avvikande mening om att få samarbetsförhandlingshandlingarna på sitt eget modersmål.

Stadsdirektörens agerande på mötena

Av samarbetsförhandlingsprotokollen eller arbetarskydds- och samarbetsgruppens protokoll framgår inte i detalj all den diskussion som förts på mötena. Utgående från förvaltningsklagan och stadsdirektörens utlåtande är det uppenbart att parterna har olika uppfattningar om den diskussion som fördes och vad som avsågs under diskussionerna. Med beaktande av att arbetsgivaren separat har utrett och avgjort de påståenden om osakligt uppträdande som gäller stadsdirektören, ger de anmälningar som lyfts fram i förvaltningsklagan om att stadsdirektörens agerande vid olika möten upplevdes vara osakligt inte anledning till åtgärder.

Frågan om förhandlingshandlingarnas språk

Av samarbetsförhandlingsprotokollen framgår att personalens representanter vid olika samarbetsförhandlingar fram till 7.2.2025 tog upp frågan om förhandlingshandlingarnas enspråkighet. Av stadsdirektörens utlåtande framgår att arbetsgivaren 23.1.2025 meddelat personalens representanter att förhandlingshandlingarna översätts och skickas till dem genast när översättningarna blivit klara. Av handlingarna framgår inte när översättningarna av de förhandlingshandlingar som vara klara vid den tidpunkten skickades till personalrepresentanterna. Av protokollet över samarbetsförhandlingen 23.1.2025 framgår att stadsdirektören konstaterat att personalen representanter kan begära förtydliganden och fråga saker också på svenska.

Det föreskrivs om språkliga rättigheter i språklagen, utöver vilket det finns bestämmelser som gäller språkliga rättigheter i kapitel 8 i Lovisa stads förvaltningsstadga. Enligt förvaltningsstadgan är Lovisa stad är tvåspråkig, och i organiseringen av stadens förvaltning och verksamhet ska de språkliga rättigheterna beaktas. Denna bestämmelse gäller invånarnas och servicetagarnas språkliga rättigheter och anordnande av servicen så att invånarna och servicetagarna kan få betjäning på sitt eget språk. Det finns separata bestämmelser i förvaltningsstadgan om utarbetande av möteskallelser, föredragningslistor och protokoll för organen (med hänvisning till organ enligt kommunallagen) på båda språken. I förvaltningsstadgan finns inga bestämmelser om myndighetens arbetsspråk. I språklagen föreskrivs det bland annat om en parts rätt att få använda finska och svenska, om vilket språk som ska användas vid behandlingen av förvaltningsärenden och om språket i kallelser till kommunala organs sammanträden, i protokoll och förvaltningsstadgar. Det regleras inte heller i språklagen om myndighetens arbetsspråk.

I den praktiska förvaltningsverksamheten i Lovisa stad varierar myndighetens arbetsspråk, till exempel det språk som används vid olika möten och sammankomster, samt det språk på vilket personalen kommunicerar med varandra, från fall till fall. Staden har inte någon intern anvisning eller rekommendation om arbetsspråket. Både när personalen träffas och vid olika möten kan man smidigt använda både finska och svenska på ett sätt som kan anses vara etablerat i organisationen.

Eftersom arbetsgivaren/stadsdirektören har besvarat personalrepresentanternas begäran om att få förhandlingshandlingarna översätta till svenska och även i övrigt också främjat behandlingen av ärendena vid behov även på svenska, föranleder förvaltningsklagan inga åtgärder till dessa delar.

Parter vid samarbetsförhandlingarna

I förvaltningsklagan kritiserar man arbetsgivarens eller stadsdirektörens syn på parterna vid samarbetsförhandlingarna. Samarbetsparterna definieras i 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden, och enligt moment 2 i den paragrafen kan personalen vid samarbetsförhandlingarna företrädas bland annat av en förtroendeman som har valts med stöd av arbets- eller tjänstekollektivavtal, av en arbetarskyddsfullmäktig eller av någon annan av personalen utsedd företrädare. Lagen fastställer inte närmare vilka aktörer som företräder personalen eller hur många förhandlare olika organisationer ska ha. Arbetsgivarens förhandlingsframställning har utifrån dokumentationen lämnats till de huvudförtroendemän vid FOSU rf, Jyty rf, SuPer ry och JHL rf som företräder stadens personal. Enligt samarbetsförhandlingsprotokollen har personalrepresentanterna lyft fram att de haft en annan uppfattning än arbetsgivaren om bestämmandet av parterna i förhandlingarna. De möten som hållits har enligt protokollen dock konstaterats vara lagligen sammankallade och beslutföra.

Av protokollen framgår inte att stadsdirektören ensidigt skulle ha bestämt vilka personalrepresentanter som ska delta i förhandlingarna eller att arbetsgivaren/stadsdirektören, efter att personalens representanter ifrågasatte förhandlingssammansättningen, till exempel skulle ha förbjud den förhandlingssammansättning som föreslogs. Enligt stadsdirektörens utlåtande meddelade han 30.1.2025 till företrädarna för personalen att huvudavtalsorganisationerna representeras av 2 förhandlare vid samarbetsförhandlingarna. När det gäller behandlingen av frågan om samarbetsförhandlingsparterna ger protokollen från mötena intryck av ett missförstånd eller oklar kommunikation mellan parterna.

Med beaktande av bestämmelserna i den ovan nämnda lagen och mötenas förlopp enligt protokollen och det faktum att arbetsgivaren har besvarat personalrepresentanternas begäran som gällde förhandlarnas sammansättning och godkänt personalrepresentanternas förslag om sammansättningen, ger förvaltningsklagan inte anledning till åtgärder till dessa delar.

God förvaltningssed och kompetens i samarbetet mellan tjänsteinnehavare samt arbetsgivare och personal

I förvaltningsklagan beskrivs stadsdirektörens agerande som stridande mot god förvaltningssed, och i klagan ifrågasätts hans förståelse för syftet med lagen om samarbete.

Det finns ingen definition på begreppet god förvaltningssed i lagstiftningen. God förvaltning består dock bland annat av att iakttä förvaltningslagens rättsprinciper, enligt vilka myndigheten ska bemöta dem som utträttar ärenden hos förvaltningen jämlikt och använda sina befogenheter enbart för syften som är godtagbara enligt lag. Myndigheternas åtgärder ska vara opartiska och stå i rätt proportion till sitt syfte. Åtgärderna ska skydda förväntningar som är berättigade enligt rättsordningen. Till god förvaltning hör dessutom till exempel kravet på gott språkbruk, tryggheten av de språkliga rättigheterna, samarbetet mellan myndigheter och att också i övrigt behandla förvaltningsärenden enligt det förfarande som föreskrivs i förvaltningslagen. Kraven på god förvaltning förpliktar myndigheten såväl i förhållande till kunderna, serviceanvändarna eller kommuninvånarna som i den interna verksamheten inom förvaltningen.

Enligt beredningsmaterialet fördes samarbetsförhandlingarna 16.1–23.3.2025 och omfattade sammanlagt åtta förhandlingsomgångar. Utgående från protokollen har den fråga som varit föremål för förhandlingarna behandlats mycket grundligt och detaljerat. Tidsmässigt motsvarar förhandlingarnas längd den tid som anges i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Av beredningsmaterialet och protokollen framgår att parternas uppfattningar om såväl den diskussion som fördes, hur förhandlingarna ordnades som de ärenden som skulle förhandlas ofta avvek från varandra. Också föremålet för förhandlingarna (organisationsförändring som gäller nästan hela staden) var omfattande.

På basis av protokollen kan de förda samarbetsförhandlingarna beskrivas som krävande, vilket har krävt av stadsdirektören, som var ordförande vid förhandlingarna, en stark möteskompetens för att föra förhandlingarna framåt. På basis av protokollen och den utredning som fåtts finns det ingen anledning att betvivla att stadsdirektören inte för sin del skulle ha arbetat för att förhandlingarna fördes i enlighet med lagen, på ett resultatrikt och även sakligt sätt samt med beaktande av principerna för god förvaltning.

lakttagande av tjänsteinnehavarens allmänna skyldigheter

I förvaltningsklagan åberopas tjänsteinnehavarens skyldigheter enligt 17 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden som grund för klagan.

Eftersom det på basis av den utredning som fåtts inte finns skäl att misstänka att det skulle ha skett en överträdelse av samarbetslagstiftningen eller till exempel förvaltningslagen i de ärenden som anges ovan och som är föremål för förvaltningsklagan och eftersom arbetsgivaren separat har utrett att stadsdirektörens förfarande var lämpligt, ger förvaltningsklagan inte anledning till åtgärder till dessa delar.

Kompletterande mötesmaterial:

- Förvaltningsklagan med bilagor
- Stadsdirektörens utlåtande
- Arbetarskydds- och samarbetsgruppens mötesprotokoll 29.1.2025

En länk till samarbetsförhandlingsprotokollen med bilagor skickas separat till stadsstyrelsen per e-post.

Föredragning	Stadsstyrelsens ordförande Satu Hämäläinen
Förslag	Stadsstyrelsen antecknar förvaltningsklagan daterad 7.2.2025 för kännedom och konstaterar på de grunder som anges ovan att förvaltningsklagan inte ger anledning till åtgärder.
Behandling	Stadsdirektör Tomas Björkroth anmälde jäv (grund: partsjäv) och avlägsnade sig från sammanträdet för den tid som ärendet behandlades klockan 17.34–19.35. Ungdomsfullmäktiges representant Samuel Kauppi avlägsnade sig från sammanträdet klockan 17.34. Personalchef Thomas Grönholm deltog som inbjuden till sammanträdet i behandlingen av ärendet. Stadsstyrelsens ledamöter delgavs den i beredningen nämnda arbetsgivarens utredning daterad 13.3.2025 gällande anmälan om osakligt

bemötande. Den som deltog i sammanträdet på distans och hade närvaro- och yttranderätt erbjöds möjlighet att ta del av utredningen så att handlingen läses upp för hen, men distansdeltagaren ansåg inte att det var nödvändigt.

Stadsstyrelsens ordförande konstaterade att en av dem som anförde klagan hade 11.5.2025 skickat ett e-postmeddelande med bilagor som gällde den ovan nämnda utredningen till stadsstyrelseledamöterna.

Fredrik Böhme var frånvarande från sammanträdet klockan 17.50–17.58.

Ledamot Kari Hagfors lade fram följande ändringsförslag:
Stadsdirektör Tomas Björkroth tilldelas som administrativ styrning en skriftlig varning med anledning av ärendet.

Det hölls en paus klockan 19.14–19.28.

Ledamöterna Mia Heijnsbroek-Wirén, Juha Karvonen, Markus Sjöholm, Håkan Karlsson, Lotte-Marie Stenman, Agneta Alm, Satu Härmäläinen och Meri Lohenoja konstaterade att det inte finns någon grundad och på lag eller på stadens egen anmärknings- och varningspraxis baserad anledning att ge stadsdirektören en skriftlig varning.

Kari Hagfors ändringsförslag fick inget understöd och förföll.

Beslut

Beslut enligt förslaget.

Kari Hagfors anmälde avvikande mening.

Personalchef Thomas Grönholm avlägsnade sig från sammanträdet klockan 19.35.

Meri Lohenoja avlägsnade sig från sammanträdet klockan 19.35.

Det hölls en paus klockan 19.34–19.47.