



UPPSALA
UNIVERSITET

Box 256
SE-751 05 Uppsala

Besöksadress:
Dag Hammarskjölds väg 7

Handläggare:
Dag Linde

Telefon:
018-471 18 39

www.uu.se

registrator@uu.se

Beredning med:

Kansliet vid respektive
vetenskapsområde
Juridiska institutionen
Juridiska avdelningen
Studentkårerna

REMISSVAR

2022-09-20 Dnr UFV 2022/963

Finansdepartementet
103 33 STOCKHOLM
Er ref: Fi2022/01388

Uppsala universitets remissvar – Rätt och rimligt för statliga anställda – Betänkande av utredningen om Vissa frågor om statligt anställdas rättsställning (SOU 2022:8) diarienummer Fi2022/01388

Uppsala universitet har anmodats att lämna synpunkter på remissen – Rätt och rimligt för statliga anställda – Betänkande av utredningen om Vissa frågor om statligt anställdas rättsställning (SOU 2022:8). Uppsala universitet vill anföra följande.

Kommentarer och ändringsförslag

Konsekvenser och generella synpunkter

Det är angeläget att överklagandeinstitutet reformeras och det är även påkallat att statliga anställdas rättsställning i övrigt ses över. De förslag som framgår av promemorian är till övervägande del väl avvägda och utformade och kommer att underlätta för Uppsala universitet som statlig arbetsgivare. Uppsala universitet tillstyrker därför förslagets genomförande med undantag för de specifika kommentarer som framgår nedan.

Specifika kommentarer och ändringsförslag

4. Ett överklagat anställningsbeslut

Det finns förslag enligt 4.2 promemorian om ändring av sammansättningen av Statens överklagandenämnd (SÖN) på så vis att minst tre av ledamöterna förslås vara jurister utöver ordföranden. Enligt nuvarande regler krävs endast att ordförande och vice ordförande ska vara eller har varit domare. För beslutsförhet föreslås framgent att det ska krävas att en av de fyra andra ledamöterna är jurist. I dagsläget krävs att SÖN är beslutsför när ordförande och minst fyra andra ledamöter är närvarande. Uppsala universitet delar uppfattningen att SÖN har domstolslika uppgifter vilket motiverar ändringsförslagen .

Det föreslås även att överklagandenämnderna endast ska överpröva anställningsbeslut och inte arbetsledningsbeslut. Överklagandenämnderna ska endast kunna undanröja anställningsbeslut om det är uppenbart att myndigheten har frångått de bedömningsgrunder som följer av lag eller annan författning. Ett beslut får också undanröjas om beslutet på annat sätt tillkommit i strid med eller står i strid med lag eller annan författning. Uppsala universitet anser att det är bra att begränsa överklagandenämndernas prövning på föreslaget sätt.

När en överklagandenämnd undanröjer en myndighets anställningsbeslut föreslås att ett sådant beslut i vissa fall skall utgöra sakliga skäl för uppsägning på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen enligt 7 § första stycket LAS av den först anställda. Bestämmelsen föreslås bara vara tillämplig då undanröjande har skett för att det är uppenbart att myndigheten har frångått bedömningsgrunder enligt lag och författning.

Som läget är idag, då uppsägning av personliga skäl inte får användas, återstår endast uppsägning p.g.a. arbetsbrist om uppsägning behöver tillgripas vid undanröjande av anställningsbeslut. Eftersom plats i turordning bestäms av total statlig anställningstid är det inte säkert att den sist anställda vid myndigheten blir berörd utan det kan bli fråga om annan person. Uppsala universitet anser därför att det är bra att det införs möjlighet att säga upp en arbetstagare p.g.a. personliga skäl när överklagandenämnd undanröjer en myndighets anställningsbeslut men det bör även vara möjligt att säga upp en arbetstagare i sådana fall där myndighetens anställningsbeslut har undanröjts då beslutet på annat sätt har tillkommit i strid med eller står i strid med lag eller annan författning (med stöd av 4 b§ första stycket 2. enligt förslaget till lagtext).

5. Avstängning av statligt anställda

Ytterligare möjlighet till avstängning föreslås även. En arbetstagare hos en myndighet under regeringen ska få stängas av från sitt arbete om arbetstagaren är misstänkt för eller bevisligen har gjort sig skyldig till brott, grovt åsidosättande i anställningen, eller annat beteende som kan föranleda skiljande från anställningen samt om fortsatt arbete riskerar att skada förtroendet för myndigheten, försvåra den fortsatta utredningen, eller hindra verksamhetens behöriga gång. Lön och andra anställningsförmåner ska arbetstagaren få behålla under avstängningen. Myndighetens personalansvarsnämnd ska pröva frågan om avstängning två månader åt gången. Uppsala universitet stödjer förslag om möjlighet till ytterligare

avstängning eftersom nuvarande möjligheter till avstängning är för begränsade.

Det är emellertid angeläget att beslutet att stänga av inte drar ut på tiden och därför är det lämpligt att myndighetens högsta chef får besluta om avstängning. Att kalla ihop personalansvarsnämnden tar viss tid i anspråk och i många fall är en avstängning påkallad även före personalansvarsnämnden har haft möjlighet att ta ställning till frågan.

6. Prövningen av vissa arbetsrättsliga åtgärder för professorer

Utredning har även tagit upp frågor rörande prövningen av vissa arbetsrättsliga åtgärder för professorer och föreslår att den prövning som för närvarande utförs av Statens ansvarsnämnd (SAN) när det gäller professorer kan och bör överflyttas till anställningsmyndigheten med undantag för professorer som är anställda med fullmakt. Uppsala universitet anser att det är ett bra förslag att anställningsmyndigheten ska få möjlighet att själv pröva frågan om arbetsrättsliga åtgärder även mot professorer. Därför bör det enligt Uppsala universitet också vara möjligt för anställningsmyndigheten att vidta erforderliga arbetsrättsliga åtgärder även för professorer som är anställda med fullmakt och en justering i 34 § 1. lagen (1994:260) om offentlig anställning behöver även göras på så vis att 1. utgår. Motsvarande ändring behöver även göras i 15 § lag (1994:261) om fullmaktsanställning

7. Myndighetschefers villkor

När det gäller myndighetschefers villkor gör utredningen bedömningen att anställningen som myndighetschef även fortsättningsvis bör vara tidsbestämd. Vidare föreslås att inkomstgarantin ska avskaffas och istället ersättas med ett avgångsvederlag under 24 månader även för den som är över 61 år. Vid förflyttning ska en omprövning av anställningsvillkoren göras och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om den nya lönen ska ändrade villkor i samband med en förflyttning föregås av en anpassningsperiod med oförändrad lön om ett år. Myndighetschefer föreslås även fortsatt ha rätt till bilförmån men endast miljöbilar är valbara som förmånsbil. Uppsala universitet anser att de förslag som presenterats rörande myndighetschefers villkor är väl avvägda.

Dag Linde