

2022-09-22

Regeringen  
Finansdepartementet

## Rätt och rimligt för statligt anställda, SOU 2022:8 Fi2022/01388

Akavia får lämna följande synpunkter. De avgränsar sig till sådana frågor som enligt förbundets mening är av särskilt intresse för förbundets medlemmar.

### Överklagande av anställningsbeslut

Ett stort antal beslut om anställningar överklagas årligen men endast ett litet fåtal ändras. År 2021 bifölls till exempel ett överklagande (0,39 procent) och i tolv ärenden (4,72 procent) återförvisades saken till berörd myndighet för förnyad utredning. År 2020 var det ett bifall och sex återförvisningar. Detta förhållande skulle kunna tala för att den föreslagna begränsningen av möjligheterna till ändring till de uppenbara fallen, inte behövs. Samtidigt sänder ändringen en signal som i bästa fall gör att besluten bara överklagas när det finns verklig substans i ett påstående om att fel begåtts. Förbundet tillstyrker därför förslaget.

### Effekten av ett undanröjt anställningsbeslut

Inledningsvis måste förbundet ta tillfället i akt och beklaga att utredningen på denna punkt inte hade ett vidare uppdrag. Med förslaget att nämnden nu ska upprättas enligt lag – vilket förbundet tillstyrker – hade det varit bra om utredningen hade haft möjligheter att föreslå andra effekter av ett konstaterat felaktigt beslut än ett undanröjande av ett förvaltningsrättsligt beslut. En ekonomisk kompensation till den förbigångna sökanden hade kunnat vara något som nämnden istället skulle ha kunnat få besluta om. Istället förslår utredningen att en myndighet under vissa förhållanden ska få säga upp den som anställs efter att ett anställningsbeslut ändrats. Om detta förslag vill förbundet anföra följande.

Enligt förslaget ska uppsägning i de uppenbara fallen anses vara sakliga skäl på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Som nämndes ovan är det bara i ett fåtal fall varje år där Statens överklagandenämnd undanröjer anställningsbeslut. Inte minst mot bakgrund av de begränsningar av ändringsmöjligheterna som utredningen föreslår, måste förbundet starkt ifrågasätta om den nya uppsägningsmöjligheten verkligen behövs. Det kommer sannolikt att bli ytterst få – om ens några - fall där den kommer att kunna tillämpas. Behovet av möjligheten måste ställas mot det stora och främmande ingrepp i anställningsskyddssystemet som det innebär. De situationer som regeln är tänkt att tillämpas på är dessutom sakligt sett inte ens i närheten av vad som enligt gällande rätt normalt anses utgöra *förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen*. Situationen är ju närmast hänförlig till brister i arbetsgivarens rekryteringsprocess och rimligen är det då arbetsgivaren som ska drabbas konsekvenserna, inte en enskild arbetstagare. Förbundet kan också känna en viss oro för de effekter som en sådan genomgripande förändring kan få på möjligheterna att rekrytera till statliga anställningar

Kommer de som får anställning att vänta på att säga upp sig och tillträda till dess anställningsbeslutet vunnit laga kraft och på så sätt fördröja rekryteringsprocessen? Eller kommer endast redan statligt anställda – som har goda möjligheter till tjänstledighet och kunna falla tillbaka på sin första anställning – att söka med de begränsningar av urvalet som det innebär?

Akavia avstyrker bestämt förslaget.

### Avstängning

Förbundet delar utredningens uppfattning att det finns behov av att i vissa situationer kunna stänga av också sådana statligt anställda arbetstagare som inte har en fullmaktsanställning. Samtidigt vill förbundet ändå framhålla att de allra flesta situationer historiskt sett kunnat lösas genom överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Liksom utredningen menar förbundet att det endast är vid allvarliga situationer som avstängning får komma i fråga och bara om det verkligen är befogat eftersom åtgärden typiskt sett är en mycket ingripande åtgärd för den enskilde. Förbundet har därför vid några tillfällen haft anledning att rikta kritik mot hur vissa myndigheter tillämpat den gällande kollektivavtalsbestämmelsen.

Den föreslagna regeln i LOA baseras på kravet i 12 kap 7 § regeringsformen att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska framgå av lag. På en sådan regel måste ställas höga krav på rättslig precision. Uttryckssätt som "bevisligen har gjort sig skyldig" känns främmande i författningstext. Regeln behöver därför göras betydligt tydligare och mera avgränsad än såväl kollektivavtalsregeln som utredningens förslag. Den bör istället utformas med 10 § lagen om fullmaktsanställning som förebild.

Enligt förslaget ska domstol *inte* få besluta att avstängningen inte ska gälla för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftgående avgörande i saken. Inte heller ska domstol kunna utdöma skadestånd vid felaktig tillämpning av bestämmelsen. Avstängning av en statsanställd är som sagt en mycket ingripande åtgärd som kräver lagreglering. Enligt förbundets uppfattning måste åtgärden därför, av rättssäkerhetsskäl, kunna prövas interimistiskt på samma sätt som gäller skiljande från arbetsuppgifter i 31 § lagen om offentlig anställning och avstängning enligt 10 § lagen om fullmaktsanställning. Utredningens motivering till att inte ge möjlighet till interimistisk prövning, att "ändamålet med bestämmelsen är primärt att skydda verksamheten", är långt ifrån övertygande. Förbundet avstyrker förslaget i denna del.

Även vad gäller skadestånd avviker förslaget från vad som gäller enligt de i föregående stycke nämna lagrummen. Utredningens motivering är även på denna punkt bristfällig. Förbundet avstyrker förslaget också i denna del.

Karin Lundin  
Chefsjurist

Per-Olof Persson  
Förbundsjurist