

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

Finansdepartementet  
[fi.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:fi.remissvar@regeringskansliet.se)  
kopia till [fi.ofa.esa@regeringskansliet.se](mailto:fi.ofa.esa@regeringskansliet.se)  
Er ref: Fi2022/01388

## Remissvar avseende betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)

Arbetsgivarverket besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt *arbetsgivarpolitiskt perspektiv*.

Arbetsgivarverket tillstyrker utredningens samtliga förslag. Utöver detta lämnas nedanstående synpunkter på delar av innehållet i utredningen.

### Ett överklagat anställningsbeslut

När en överklagandenämnd upphäver ett anställningsbeslut kvarstår likväl anställningen enligt civilrättsliga regler. Resultatet blir att den statliga arbetsgivaren har två arbetstagare anställda på samma anställning. Detta kan i sin tur innebära att en övertalighetssituation uppstår där kretsen av vilka arbetstagare som kan drabbas av uppsägning inte begränsas till den först anställde och den som har fått rätt i överklagandenämnden. Denna situation är otillfredsställande och svårhanterlig för statliga arbetsgivare, men även för de arbetstagare som påverkas av det rådande rättsläget.

Förslaget att införa en bestämmelse som innebär att överklagandenämndernas beslut att undanröja en myndighets anställningsbeslut, utgör saklig grund/sakliga skäl för uppsägning av den först anställde, är en väl avvägd lösning på denna situation och påminner om hur statliga arbetsgivare har hanterat frågan tidigare.

Arbetsgivarverket anser att utredningens förslag på ett välgrundat sätt omhändertar den situation som uppkom genom utgången i Arbetsdomstolens dom 2016 nr 74. Genom att tydliggöra de direkta konsekvenserna av överklagandenämndernas beslut och behörighet, på det sätt som utredningen föreslår, kommer förutsebarheten i

överklagandeärendena att öka väsentligt. Detta medför även att arbetet med kompetensförsörjningen och rekryteringsprocesserna vid myndigheterna blir tydligare och mer rättssäkert.

Vidare anser Arbetsgivarverket att utredningens förslag att överklagandenämndernas prövning endast ska avse anställningsbeslut kommer att öka beslutens legitimitet samt bidra till en ökad följsamhet hos myndigheterna vad gäller överklagandenämndernas beslut.

Sammantaget innebär förslagen i denna del av utredningen en välkommen koordinering mellan de förvaltningsrättsliga och civilrättsliga regelverk som aktualiseras i samband med överklagandeärenden.

## **Avstängning av statligt anställda**

Förslaget att reglera möjligheter till avstängning av statligt anställda arbetstagare vid allvarliga situationer i lag är väl utformat och fyller ett tydligt behov.

Arbetsgivarverket noterar att utredningen nämner situationer där det råder viss otydlighet om avstängning kan aktualiseras och konstaterar att situationen när en arbetstagare, som är placerad i säkerhetsklass, inte längre uppfyller kraven för säkerhetsprövning, inte omfattas av avstängningsmöjligheten. Utredningen konstaterar också att frågan är komplex, men Arbetsgivarverket vill understryka vikten av att frågan omhändertas snarast då myndigheternas behov av att kunna agera skyndsamt i frågor som rör säkerhet är av yttersta vikt. Mot bakgrund av detta förordar Arbetsgivarverket att möjligheten att besluta om avstängning när en arbetstagare inte längre uppfyller kraven för säkerhetsprövning behandlas i det fortsatta lagstiftningsarbetet, liksom andra frågor som rör säkerhetsskyddslagens och anställningsskyddslagens tillämpning i förhållande till rätten att få sin sak prövad och rätten till ett privatliv enligt Europakonventionen om mänskliga rättigheter.

Utredningen anser att personalansvarsnämnden (PAN) vid den myndighet där arbetstagaren är anställd som huvudregel ska besluta om avstängning. Vid de allvarliga och emellanåt akuta situationer som avstängningsinstrumentet syftar till att reglera är det av yttersta vikt att beslutet inte drar ut på tiden. Oavsett hur effektiva rutiner en myndighet har för sammankallande av PAN finns det en risk för att dröjsmål uppstår som kan skada verksamheten. Detta dröjsmål kan riskera att skada förtroendet för myndigheten, försvåra den fortsatta utredningen eller hindra

verksamhetens behöriga gång. För att vinnlägga sig om en omedelbar och effektiv hantering vid dessa situationer anser Arbetsgivarverket att det bör finnas möjlighet för behörig arbetsgivarrepresentant vid myndigheten att tillfälligt besluta om avstängning. Med hänvisning till detta förordar Arbetsgivarverket att förslaget kompletteras med en regel som ger behörig arbetsgivarrepresentant vid myndigheten möjlighet att, efter information till eventuell arbetstagarorganisation, besluta om avstängning av en arbetstigare upp till 30 dagar. En sådan hantering skulle därtill påminna om det kollektivavtal som parterna på det statliga avtalsområdet har träffat. Under denna avstängning finns möjlighet att utreda ärendet närmare och underställa PAN en mer genomarbetad utredning och beslutsunderlag på vilket eventuellt ytterligare beslut om avstängning skulle kunna fattas. Detta skulle innebära en ökad rättssäkerhet för samtliga inblandade.

## **Prövningen av vissa arbetsrättsliga åtgärder för professorer**

Utifrån de förändringar som de statliga universiteten och högskolorna, liksom statsförvaltningen i stort, genomgått de senaste 30 åren anser Arbetsgivarverket att anpassningar av regelverken behöver göras. Utredningens förslag att anställningsmyndigheten istället för Statens ansvarsnämnd ska pröva vissa arbetsrättsliga åtgärder när det gäller professorer, är efterlängttade, lämpliga och adekvata. Det kan i sammanhanget framhållas att lärosätena besitter en relevant och i vissa fall nödvändig sakkunskap om ärendena i fråga, för att kunna göra relevanta bedömningar.

## **Myndighetschefers villkor**

Arbetsgivarverket ställer sig bakom utredningens förslag att göra det möjligt för myndighetschefer att arbeta längre upp i åldern. Vad gäller frågan om myndighetschefers anställningsvillkor såsom rätt till bilförmån och lönevillkor anser Arbetsgivarverket att det inte är lämpligt att fastställa sådana villkor i författning. Arbetsgivarverket konstaterar att det även fortsättningsvis ska vara ett arbetsgivarbeslut som regeringen kan fatta i det enskilda fallet.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen av ärendet deltog generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg, förhandlingschef Anna Falck, chef

arbetsgivarutveckling Åsa Krook, kommunikationschef Lars Andrén,  
chefsjurist Hedda Mann samt arbetsrättsjurist Carl-Axel Holmberg,  
föredragande.

Christina Gellerbrant Hagberg

Carl-Axel Holmberg