

fi.remissvar@regeringskansliet.se
(endast per e-post)

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

Domstolsverket har granskat promemorian främst utifrån myndigheterna inom Sveriges domstolars roll som statliga arbetsgivare. Men vid granskningen har också beaktats hur förslaget kan tänkas påverka verksamheten ekonomiskt, organisatoriskt och utbildningsmässigt. Granskningen har även omfattat hur förslaget kan påverka verksamhetsstöd, arbetsformer och rättssäkerheten generellt.

Domstolsverket tillstyrker utredningens förslag i stort, men vill för de olika delarna avge följande yttrande.

Beträffande utredningens första del – om överklagade anställningsbeslut – är det välkommet att frågan nu utretts, då det sedan år 2016 har rått en relativt stor osäkerhet på området. Det är rimligt att arbetsledningsbeslut inte ska kunna överklagas, att överklagandenämnderna endast ska kunna undanröja ett anställningsbeslut och inte fatta ett nytt anställningsbeslut och att det vid undanröjande ska gå att säga upp den först anställda med hänvisning till att det föreligger saklig grund. Utredningens förslag i den delen är sammantaget väl avvägda och ändamålsenliga.

Vad gäller den andra delen – om möjligheten att stänga av en statligt anställd – så välkomnar Domstolsverket att också den frågan utretts. Det finns i vissa särskilda situationer ett behov av att kunna stänga av en anställd från arbetet och det är angeläget att det finns ett sätt att göra detta som svarar mot den anställdes behov av rättssäkerhet såväl som av arbetsgivarens behov av handlingsutrymme i en extrem situation. Förslaget i utredningen möter väl det behovet. En särskild bestämmelse i lag (1994:260) om offentlig anställning, LOA, är också det mest ändamålsenliga sättet att hantera denna fråga.

Den enda invändningen från verkets sida är förslaget att avstängningsfrågan ska prövas av personalansvarsnämnd (PAN) i det akuta initiala skedet. I en sådan här situation finns ett behov av att kunna fatta ett snabbt beslut och det är då inte rimligt att sammankalla PAN och kommunicera ärendet med den anställda enligt de gängse principerna för PAN eftersom det i praktiken, i vart fall för myndigheterna inom Sveriges Domstolar, innebär minst två veckors handläggningstid. Det första beslutet bör därför fattas av avdelningschef, personalchef eller motsvarande (enligt myndighetens arbetsordning), för att sedan prövas av PAN om avstängningen ska bestå mer än 30 dagar.

Domstolsverket tillstyrker även den tredje delen i utredningen, att frågor om disciplinpåföljd och skiljande från anställningen beträffande professorer inte

längre ska prövas av Statens ansvarsnämnd. Då det i praktiken inte längre finns några fullmaktsanställda professorer, utan endast tillsvidareanställda, finns det inte längre någon anledning att upprätthålla den ordning som härstammar från den tid då professorer var fullmaktsanställda.

Vad gäller den fjärde delen – om myndighetschefers anställningsvillkor – tillstyrker Domstolsverket också utredningens förslag. Förslaget om ändrade lönevillkor vid förflyttning enligt 33 § andra stycket LOA är i och för sig ett avsteg från gällande ordning att reglera anställningsvillkor i lag, men i detta fall anser Domstolsverket att förslaget angriper ett problem som är i behov av reglering och att det är väl avvägt. Det finns heller inget hinder emot att reglera vissa anställningsvillkor i lag. I detta fall rör det också en mycket begränsad grupp. Vad gäller möjligheten att arbeta högre upp i ålder anser Domstolsverket också att utredningens förslag är väl avvägda, likaså vad gäller förmånsbil.

Detta yttrande har beslutats av rättschefen Charlotte Driving. Föredragande har varit arbetsrättsjuristen Linnéa Littorin.

Charlotte Driving

Linnéa Littorin