



Stockholms
universitet

BESLUT
2022-09-15

Dnr SU FV-1716-22

Rektor

Rikard Skårfors
FD, Utbildningsledare
Rektors kansli, Ledningssekretariatet

Regeringskansliet (Finansdepartementet)

Yttrande över betänkandet **Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)**

Stockholms universitet har av Regeringskansliet (Finansdepartementet) anmodats att inkomma med synpunkter betänkandet från utredningen om vissa frågor om statligt anställdas rättsställning, *Rätt och rimligt för statligt anställda* (SOU 2022:8). Universitetet har följande att anföra.

Stockholms universitet tillstyrker i stort förslagen i betänkandet, vilka förefaller välgrundade och relevanta och medför en större tydlighet och konsekvens. Universitetet har emellertid några synpunkter och kommentarer avseende enskilda delar i betänkandet, vilka redovisas i det följande.

Ett överklagat anställningsbeslut (kapitel 4)

Stockholms universitet anser att det är viktigt att behålla rätten att överklaga ett anställningsbeslut, vilket utredningen också framhåller (avsnitt 4.1.3, ss. 64ff.). Förutom de skäl som lyfts fram i betänkandet kring opartiskhet, objektivitet och saklighet, samt Europarättens krav, vill universitetet framhålla att rätten till överklagande är viktig för den akademiska friheten och för enskilda personers tillit till myndigheternas anställningsprocesser.

Frågan har emellertid två sidor: å ena sidan är det viktigt att stävja tendenser till överutnyttjande av överklaganderätten, då utsiktslösa överklaganden fördröjer anställningsprocesser och kan befaras leda till att de mest meriterade kandidaterna söker sig till andra anställningar; om det å andra sidan uppfattas som alltför svårt att vinna bifall i en överklagandeprocess kan det anses meningslöst att inleda en sådan process även om det finns starka skäl att överklaga, vilket kan leda till att rättssäkerheten försvagas.

Stockholms universitet menar att förslaget (avsnitt 4.3, s. 73) att endast anställningsbeslut, och inte arbetsledningsbeslut, ska kunna överprövas är bra och förtydligar överklagandenämndernas mandat. Det bör även minska antalet ärenden som inkommer till överklagandenämnderna.

Universitetet instämmer i utredningens uppfattning (avsnitt 4.4, ss. 77f.) att överklagandenämnderna endast ska undanröja ett anställningsbeslut, och inte fatta beslut om anställning av en annan sökande. Detta bör i stället ske inom gängse rutiner vid myndigheten. Universitetet tillstyrker förslaget (s. 76) att omfattningen av överprövning bör begränsas till om det är uppenbart att myndigheten har frångått de bedömningsgrunder som följer av lag eller annan författning, eller om beslutet på annat sätt har tillkommit i strid med eller står i strid med lag eller annan författning. Vidare tillstyrker universitetet förslaget att undanröjande på grund av ett formellt fel får ske om felet kan ha påverkat utgången i beslutet. Detta bör leda till färre överklaganden, då det blir meningslöst att överklaga sådant som ändå inte skulle ha påverkat utgången av anställningsbeslutet, t.ex. att en sökande med uppenbart svag meritering anser sig blivit förfördelad i anställningsprocessen.

Stockholms universitet tillstyrker förslaget (avsnitt 4.5, s. 81) att ett undanröjt beslut i vissa fall bör möjliggöra uppsägning. Detta rör de fall då en annan sökande är skickligare än den som anställts, och myndigheten inte har följt de bedömningsgrunder som följer av lag eller annan författning. Däremot inbegriper inte förslaget de fall då ett formellt fel begåtts. Man kan anse att myndigheten då har sig själv att skylla och inte borde ha begått ett formellt fel, men det kommer ändå att leda till komplicerade situationer där myndigheten tvingas anställa två personer trots att det endast finns arbete eller medel för en anställning. Här anser universitetet att det skulle förenkla anställningsprocesserna betydligt om båda skälen till undanröjande skulle ges samma rätt till uppsägning av den först anställda. Detta vore också mer rättssäkert än att som utredningen föreslår (s. 82) hänvisa till arbetsbrist, vilket kan befaras drabba någon annan än den anställningsbeslutet gäller.

Avstängning av statligt anställda (kapitel 5)

Stockholms universitet avstyrker de föreslagna förfarandereglerna vid avstängning av anställda (avsnitt 5.4.7, s. 107). Universitetet anser inte att utredningen i tillräckligt stor utsträckning tagit hänsyn till de synpunkter som inkommit från myndigheter om att ett förfarande i Personalansvarsnämnden kan orsaka onödigt dröjsmål i ett ärende som är brådskande till sin natur. Oavsett rutiner innebär nämndbeslut ett mer omfattande förfaringssätt i form av resurser och tid. Reglerna om försättande ur tjänst ska inte användas för längre tid utan endast tillfälligt och i akuta situationer vilket innebär att otillfredsställande glapp mellan bestämmelserna inte kan uteslutas.

Myndighetschefers villkor (kapitel 7)

Stockholms universitet instämmer i utredningens bedömningar avseende myndighetschefers anställningsvillkor (avsnitt 7.2, ss. 133ff.). Universitetet menar att det avseende rektorer är lämpligt med en första anställningsperiod om sex år, varefter förlängning kan ske. Detta främjar en regelbunden förnyelse av rektorer och möjliggör samtidigt kontinuitet och att skickliga rektorer kan behållas i upp till 12 år. Då det emellertid är svårt för rektorer att efter så lång tid återgå till en anställning som professor förordar Stockholms universitet att rektorerens avgångsvillkor utreds i särskild ordning.

Universitetet instämmer också i bedömningarna (avsnitt 7.4, ss. 150ff.) om ändrad praxis så att myndighetschefer kan ha anställning efter 65 år. Det finns knappast någon anledning att behålla en 65-årsgräns för just myndighetschefer, då övriga samhället ställer om mot senarelagd pensionsålder. Det är dock rimligt att det inte innebär någon lagstadgad rätt att kvarstå i anställningen efter 65 års ålder, i enlighet med utredningens bedömningar.

Detta beslut är i rektors ställe fattat av prorektor, professor Clas Hättestrand, i närvaro av universitetsdirektör Åsa Borin. Studeranderepresentanter har informerats och haft tillfälle att yttra sig. Övrig närvarande har varit Anna Ridderström, Ledningssekretariatet (protokollförare). Ärendet har beretts vid Områdesnämnden för humanvetenskap; Områdesnämnden för naturvetenskap samt Personalavdelningen. Föredragande i ärendet har varit utbildningsledare Rikard Skårfors.