

Remissvar SOU 2022:8 Rätt och rimligt för statligt anställda

Sammanfattning

Sida har mottagit remiss SOU 2022:8 Rätt och rimligt för statligt anställda.

Sida instämmer i stor del med förslagen som anges i utredning, särskilt avseende avsnitt 4.3 och 4.4.

Sida ifrågasätter dock förslaget i avsnitt 4.5, att ett undanröjt anställningsbeslut ska utgöra saklig grund för uppsägning på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Istället föreslås att myndigheterna ska kunna använda uppsägningsgrunden arbetsbrist alternativt att en tredje uppsägningsgrund införs.

Uppdraget

Sida har mottagit remiss *SOU 2022:8 Rätt och rimligt för statligt anställda*, från Finansdepartementet. Remissvaret ska vara Finansdepartementet tillhanda senast den 23 september 2022.

I remissen ligger att regeringen vill ha synpunkter på förslagen och materialet i betänkandet.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta.

Avgränsningar

Sida avser att endast kommentera de delar som berör Sida. Avsnitt om professorer och högskolor har därför inte tagits i beaktande i detta remissvar. Vad gäller övriga delar som är okommenterade så delar Sida utredningens slutsatser och förslag.

Överklagade anställningsbeslut

Anställningsbeslut och inskränkt omfattning av överprövning

Sida önskar särskilt instämma i utredningens förslag i avsnitt 4.3 och 4.4, att överklagandenämnderna endast bör överpröva anställningsbeslut och att omfattningen bör inskränkas.

Genom att endast använda begreppet ”anställningsbeslut” snarare än ”beslut i anställningsärenden” anser Sida att det blir tydligare, dels vilka beslut som kan

överprövas och dels vad skillnaderna är mellan anställnings- och arbetsledningsbeslut.

Sida ser även positivt på den föreslagna ändringen att ett anställningsbeslut endast kan undanröjas ifall en myndighet har frångått de bedömningsgrunder som följer av lag eller förordning. Troligtvis minskar viss administration för myndigheter om det inte är avgörande om den klagande inte har varit på intervju, i det fall den klagande inte framstår som uppenbart skickligare än den person som har anställts.

Uppsägning efter undanröjt anställningsbeslut

I avsnitt 4.5 föreslås att ett undanröjt anställningsbeslut kan möjliggöra uppsägning av den person som myndigheten först har anställt. Sida har inga synpunkter i sak att ett undanröjande skulle möjliggöra uppsägning, men ifrågasätter varför detta skulle vara hänförligt till arbetstagaren personligen. Ett undanröjt anställningsbeslutet grundar sig i att myndigheten har gjort en felaktig bedömning och bör därför inte hänföras till den anställde. Utredningen anger att uppsägning i dessa fall inte är att likställa med uppsägning på grund av misskötsamhet eller liknande, men det blir svårare att särskilja när uppsägningsgrunden är densamma.

Sida anser att om det ska vara möjligt att säga upp den först anställde efter ett undanröjt anställningsbeslut så bör det vara på uppsägningsgrunden arbetsbrist, alternativt att en tredje uppsägningsgrund införs i 7 § LAS. Sida instämmer inte i utredningens påstående att om överklagandenämnden anser att en annan person är skickligare, så är det ett förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. Snarare är uppsägningen utanför arbetstagarens kontroll, inte hänförd personligen, när det är myndigheten som har gjort en felaktig bedömning av sökandes skicklighet.