

Finansdepartementet

103 33 Stockholm

Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)

(Fi2022/01388)

Försäkringskassan har inte några synpunkter på förslaget vad avser arbetsrättsliga åtgärder för professorer samt myndighetschefers villkor.

I övrigt tillstyrker Försäkringskassan utredningens förslag men önskar att motiveringen av vissa förslag utvecklas enligt nedan.

Anställningsbeslut

Försäkringskassan menar att specialmotiveringen på s. 193 till 4 a § lag om offentlig anställning (LOA) behöver utvecklas. Det råder en målkonflikt mellan tillgodoseendet av samhällets intresse av att anställningar i staten tillsätts på objektiva grunder samtidigt som förslaget innebär att myndighetens subjektiva intention ska tillmätas avgörande betydelse vid avgörande av huruvida ett beslut är ett arbetsledningsbeslut eller ett anställningsbeslut. Denna målkonflikt behöver ytterligare belysas och en förklaring ges om hur den ska hanteras.

Prövningsram

Den nya bestämmelsen i 4 b § LOA (se sid. 79 i betänkandet) innehåller ett uppenbarhetsrekvisit som begränsar SÖN:s prövningsram. Rekvisitet innebär att en förutsättning för en prövning av ärendet i SÖN är att anställningsmyndigheten uppenbart frångått gällande bedömningsgrunder. Problemet att grundlagsregeln i 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen inte innehåller något motsvarande uppenbarhetsrekvisit analyseras inte av utredningen. På den här punkten behöver motiveringen till förslaget utvecklas.

Uppsägning p.g.a. personliga skäl

I det fall SÖN undanröjer ett anställningsbeslut föreslås anställningsmyndigheten få en uppsägningsrätt av det korresponderande anställningsavtalet. På sidan 83 i utredningen sägs att eftersom det handlar om ett förhållande hänförligt till arbetstagaren personligen är den valda uppsägningsgrunden uppsägning av personliga skäl. Motiveringen behöver dock underbyggas ytterligare, eftersom uppsägning av personliga skäl alltid avser en situation där arbetstagaren genom sina åtgärder eller genom sin underlåtenhet har rubbat förutsättningarna för det träffade anställningsavtalet. Att SÖN undanröjt anställningsbeslutet till följd av att myndigheten inte följt gällande bedömningsgrunder är ju med det nyss beskrivna synsättet inte ett förhållande hänförligt till arbetstagaren personligen.

Någon förklaring lämnas inte heller om hur anställningsmyndigheten ska hantera den situationen att omplaceringskyldigheten i 7 § andra stycket LAS befins vara tillämplig, med den konsekvensen att anställningsavtalet är alltiämt gällande trots att anställningsbeslutet är undanröjt.

Avstängning

På sidan 97 kommer utredningen fram till att det inte är möjligt att föra in bestämmelser om avstängning av statligt anställda i kollektivavtal. Utredningen föreslår därför att en bestämmelse om avstängning förs in i LOA (30 a §), trots att utredningen om reformerad arbetsrätt föreslår att det nu gällande avstängningsförbudet i LAS tas bort. Här menar Försäkringskassan att det saknas på sidan 97 i utredningsförslaget ett tydligt ställningstagande i frågan huruvida den kollektivavtalsreglering som nu finns beträffande avstängning är giltig eller ej.

Beslut i detta ärende har fattats av avdelningschef Leif Höök i närvaro av verksamhetsutvecklare Martin Lindeblad, den senare som föredragande.

Leif Höök

Martin Lindeblad