



REMISSYTTRANDE

Datum
2022-09-21

Dnr
2022/2749

Regeringskansliet
Finansdepartementet
fi.remissvar@regeringskansliet.se
fi.ofa.esa@regeringskansliet.se

Betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8) (Departementets diarienummer Fi2022/01388)

Justitiekanslern vill inledningsvis framhålla att Justitiekanslern över lag ser positivt på utredningens förslag till nya bestämmelser om prövningen vid överklagandenämnderna. Även de ändrade bestämmelserna om sammansättningen i Statens överklagandenämnd välkomnas.

Justitiekanslern har ingen annan uppfattning än utredningen i frågan om att överklagandenämndernas prövning bör anses godtagbar ur ett Europarättsligt perspektiv (s. 80).

När det gäller förslagen till 4 b och 4 c §§ i lagen (1994:260) om offentlig anställning, dvs. om att anställningsbeslut ska kunna undanröjas och att ett undanröjande i visst fall (4 b första stycket 1) också ska kunna läggas till grund för uppsägning av den först anställda, vill Justitiekanslern emellertid lyfta fram följande.

Det är bra att utredningen kommer med ett klart och tydligt förslag i denna del. Men under den tid som besvärstiden löper och under den tid som prövningen i nämnden sen tar synes den först anställda få sväva i ovisshet om anställningen kommer att bestå eller inte. Som regelverket är uppbyggt kan det därefter ta upp till ytterligare två månader efter nämndens beslut innan en uppsägning blir aktuell.

Denna ovisshet kan nog få den effekten att framförallt personer som söker sig från privat sektor till offentlig sektor, vid sina överväganden om de ska söka en offentlig anställning, kan komma att väga in detta förhållande eller, annorlunda uttryckt, att den föreslagna ändringen rent av kan minska attraktionskraften i en statlig anställning.

En ytterligare aspekt är att uppsägningsgrunden i förekommande fall ska vara uppsägning på grund av personliga förhållanden. Utredningen har motiverat detta och vi förstår fullt ut resonemanget (s. 83). Men den först anställda har egentligen inte gjort annat än att söka en anställning och också utifrån den tänkte arbetsgivarens utgångspunkter bedömts vara den som utifrån förtjänst och skicklighet bäst motsvarar arbetsgivarens krav. Den först anställda är inte heller part vid ett överklagande utan har att förlita sig på att arbetsgivaren motiverar sitt ställningstagande och att nämnden gör en korrekt bedömning.

En uppsägning på grund av personliga förhållanden kan för den enskilde, och kanske framförallt för en utomstående, framstå som att det är den först anställdes misskötsamhet eller annan problematik snarare än att brister har förekommit vid handläggningen av anställningsärendet hos den anställande myndigheten som föranlett uppsägningen.

Mot denna bakgrund kan den föreslagna grunden för uppsägning – personliga förhållanden – uppfattas av såväl den enskilde som andra potentiella arbetsgivare som i viss mån stigmatiserande.

Det här är omständigheter som kan antas få betydelse för attraktiviteten i de offentliga anställningarna. Detta bör övervägas i den fortsatta beredningen.

I övrigt har Justitiekanslern följande kommentarer till formuleringar i enskilda bestämmelser.

Förslaget till 4 d § i lagen om offentlig anställning framstår till viss del som författningstekniskt problematisk.

I bestämmelsen anges att regeringen, om det finns särskilda skäl, får *bestämma* att 4 b § inte ska gälla för en viss överklagandenämnd. Frågan är vad som avses med får bestämma. Vi antar att detta undantag avses regleras i nämndens instruktion eller motsvarande regelverk. Men den föreslagna bestämmelsen är oklar på denna punkt. Avses riksdagen ge regeringen ett normgivningsbemyndigande eller ska regeringen i någon annan form besluta om undantaget? Detta bör tydliggöras i författningstexten.

Därtill föreslås att regeringens möjligheter att besluta om ett undantag ska vara villkorat. Vi är tveksamma till en sådan här konstruktion.

Det bör i den fortsatta beredningen övervägas vilken form detta bemyndigande ska ha och om bemyndigandet kan och i så fall hur det ska villkoras.

I förslaget till 30 b § i lagen om offentlig anställning bör det övervägas att tydliggöra att arbetstagaren behåller sin lön och andra anställningsförmåner *under avstängningen*, om detta är avsikten.

I förslaget till 4 § i förordningen om myndighetschefers tjänstepension, avgångsvederlag och villkor vid förflyttning bör det övervägas att tydliggöra att lönen som lägst ska bestämmas till den genomsnittliga lönen för myndighetschefer per den 1 december *det närmast föregående året*, om detta är avsikten.

Justitiekanslern har härutöver inte några synpunkter på förslaget i de delar som avser möjligheterna till avstängning av statligt anställda, prövningen av vissa arbetsrättsliga åtgärder för professorer eller myndighetschefers villkor.

På Justitiekanslerns vägnar

Anders Lindgren

Kevin McCabe