

Migrationsverkets remissvar av betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)

Finansdepartementet diarienummer Fi2022/01388

Migrationsverket tackar för möjligheten att lämna synpunkter på betänkandet. Som remissinstans vill Migrationsverket tillföra synpunkter för förslag i kapitel 4 och 5.

Kapitel 4 Ett överklagat anställningsbeslut

4.3 Överklagandenämnderna bör endast överpröva anställningsbeslut

Överklagandenämndernas behörighet bör klargöras

De föreslagna bestämmelserna främjar ett arbetsgivarperspektiv och skulle förenkla i anställningsförfarandet. Att inskränka överprövningen, endast överpröva anställningsbeslut och att till viss del förenkla hanteringen är ur det perspektivet välkommet. Migrationsverket ställer sig bakom förslaget att se över nämndens sammansättning.

Om man har ett bredare anslag och lyfter fram rättstatsperspektiv, transparens, medvetna och omedvetna fördomar samt partiskhet med mera, och fokus på vad myndigheten vill ha för statsförvaltning, finns det dock vissa tveksamheter som Migrationsverket vill adressera. Se synpunkterna nedan som tankar och perspektiv som i viss mån fördjupar och problematiserar frågorna.

4.4 Omfattningen av överklagandenämndernas överprövning bör inskränkas

En överklagandenämnd bör endast kunna undanröja ett anställningsbeslut

4 b § En sådan överklagandenämnd som avses i 4 a § ska undanröja ett anställningsbeslut om 1. det är uppenbart att myndigheten har frångått de bedömningsgrunder som följer av lag eller annan författning, eller 2. beslutet på annat sätt har tillkommit i strid med eller står i strid med lag eller annan författning.

För att beslutet ska undanröjas enligt första stycket 2 krävs att felet kan ha påverkat utgången i beslutet.

(Sid 78-79, sid 194-195)

Migrationsverket avstyrker att ett uppenbarhetsrekvisit införs.

Uppenbart är ett juridiskt kraftuttryck, som innebär att överinstansens prövning starkt kommer att begränsas. Att tillgodose samhällets och medborgarnas intresse av att statliga anställningar tillsätts efter objektiva grunder främjas inte av detta. Myndigheten riskerar att få ärenden där det är tydligt att man frångått bedömningsgrunderna förtjänst och skicklighet, men där man kommer fram till att det inte är uppenbart att man frångått dem. Här är Migrationsverket inte enigt med slutsatserna i betänkandet och ser inte att det främjar kompetensförsörjningen av en god statsförvaltning.

En inskränkning av överprövningen bör ske

Ett argument som anförs är att myndigheterna själva normalt anses ha de bästa förutsättningarna att bedöma individens kompetens i förhållande till den lediga anställningen. Migrationsverket anser att ett sådant synsätt inte beaktar de komplexa frågor som kan uppstå när det gäller exempelvis nepotism/vänskapskorruption. Ett flertal sådana fall finns dokumenterade i svensk statsförvaltning. Inte heller beaktar argumentet hur olika former av fördomar eller liknande, till exempel bekräftelsejäv eller haloeffekt med mera, kan innebära att anställningsprocessen inte blir helt rättssäker. Enbart en fullständig överprövning kan minimera sådana effekter.

Migrationsverket instämmer i det som framförs, att när det kommer till intryck av personliga egenskaper som förmedlas vid t.ex. intervjuer kan det vara svårt för en myndighet att överföra dessa intryck i ett underlag till överklagandenämnden. Det är dock inget bärande argument för att begränsa överprövningens omfattning. Istället är det ännu viktigare att myndigheterna arbetar med transparens och dokumenterar de avgörande delarna i en intervju. Annars riskerar nepotism och olika former av fördomar och partiskhet (se stycket ovan) att få genomslag i anställningsprocessen.

Migrationsverket har beaktat förslaget i 4 d § och anser inte att den ändrar myndighetens inställning. Huvudregeln bör inte vara ett uppenbarhetsrekvisit.

Ett undanröjande föreslås få ske i två fall

4 c § När en sådan överklagandenämnd som avses i 4 a § undanröjer en myndighets anställningsbeslut med stöd av 4 b § första stycket, utgör ett sådant beslut saklig grund för uppsägning på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen enligt 7 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd av den först anställda.

(Sid 81-83, sid 195)

Det anförs att myndigheten får en möjlighet att säga upp den personen som först anställdes. Denna bestämmelse är välkommen.

Kapitel 5 - Avstängning av statligt anställda

Inledningsvis vill vi framhålla att Migrationsverket ställer sig positiva till utredningens förslag i frågan om avstängning av statligt anställda.

Vi lämnar nedan synpunkter på två delar av kapitlet.

5.4.4 Bör ytterligare situationer omfattas?

Kraven för säkerhetsklassad anställning uppfylls inte längre.

Det omnämns ett behov av mer djupgående utredning om säkerhetsskyddslagens regler i förhållande till arbetsrätten och AD:s praxis (sida 104-105). Det kan uppstå problem när en arbetstagare inte längre uppfyller kraven för en säkerhetsklassad anställning. Det kan bero på arbetstagarens eget agerande men även på någon anhörigs agerande. Arbetstagaren kan inte alltid få reda på skälen till att han/hon tas ur säkerhetsklass. Hur detta bör hanteras arbetsrättsligt är inte klargjort och Migrationsverket anser att det är av yttersta vikt att denna fråga utreds vidare. Fortsatt utredning bör inte enbart omhänderta frågan om avstängning i dessa fall, utan även förfarande för omplacering samt skiljande från anställning i det fall arbetstagaren ej accepterar sitt omplaceringserbjudande.

5.4.7 Förfaranderegler

Beslutsorgan

Gällande förslaget om att avstängning som huvudregel ska prövas av myndighetens personalansvarsnämnd (sida 19, 107-108) önskar Migrationsverket framföra synpunkter och förslag på alternativ hantering. Migrationsverket ställer sig bakom det nämnda anförandet som andra myndigheter uttryckt, om att ett förfarande i myndighetens personalansvarsnämnd kan göra att beslutet dröjer (sida 107). Ett beslut om avstängning är i regel en brådskande angelägenhet, åtminstone i de fall då en utredning av arbetstagaren pågår. Att en personalansvarsnämnd ska fatta det beslutet innebär en fördröjning på grund av inställetid och beredning av ärendet för ett flertal personer. I utredningen betonas det också att en avstängning är en temporär åtgärd som sker i ett läge då myndigheten inte med säkerhet vet om avstängningen kommer att leda till uppsägning eller avsked (sida 108). Det styrker oss i uppfattningen att personalansvarsnämnden inte bör involveras vid beslut om avstängning under pågående utredning. Migrationsverket lämnar två alternativa förslag på beslutsorgan och hantering i de fall avstängningen ska gälla under pågående utredning av arbetstagaren.

I första hand föreslår Migrationsverket att avstängning, i de fall då utredning fortfarande pågår, ska beslutas av ordföranden i myndighetens personalansvarsnämnd. Denne bör även få delegationsrätt till lämplig funktion inom myndigheten. Denna lösning är likartad den nuvarande hanteringen av de beslut om avstängning som möjliggjorts genom Villkorsavtalen. Denna hantering möjliggör även en anpassning utifrån de olika myndigheternas storlek och organisation.

I andra hand föreslår Migrationsverket att ordföranden i personalansvarsnämnden ensam får besluta om avstängning när det inte går att invänta myndighetens personalansvarsnämnds beslut, såsom i de fall då utredning fortfarande pågår. Om ordföranden har fattat ett sådant beslut ska det anmälas vid nämndens nästa sammanträde. Denna lösning är likartad den nuvarande hanteringen av de beslut om avstängning som möjliggjorts genom 25 § myndighetsförordningen.

Migrationsverket avstyrker således utredningens förslag om att avstängning, i de fall utredning fortfarande pågår, ska prövas av myndighetens personalansvarsnämnd. Däremot faller det sig naturligt att beslut om avstängning fattas av myndighetens personalansvarsnämnd i de fall då nämnden redan har beslutat om avsked eller uppsägning.

Detta yttrande har beslutats av undertecknad tjänsteförättande generaldirektör efter föredragning av expert Carolina Wild och Marie Priks Widerberg samt Christian Andersson. I den slutliga handläggningen har även HR-direktör Lena Sköld Hultberg deltagit.

Veronika Lindstrand Kant