

Finansdepartementet

2022-09-19

## REMISSVAR

Ert Dnr Fi2022/01388

# Rätt och rimligt för statligt anställda, SOU 2022:8

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) lämnar härmed synpunkter på förslagen från utredningen *Rätt och rimligt för statligt anställda* (SOU 2022:8).

SULF är en facklig organisation och ett professionsförbund för lärare, forskare och doktorander.

Utredningen om vissa frågor om statligt anställdas rättsställning överlämnar i sitt slutbetänkande förslag vad gäller hantering av överklagade anställningsbeslut, avstängning av statligt anställda, prövning av arbetsrättsliga åtgärder gentemot professorer samt villkor för myndighetschefer. Nedan lämnar SULF synpunkter på de förslag som utredningen lägger fram och en del av de bedömningar som görs i utredningen.

SULF konstaterar inledningsvis att förslagen i utredningen har ett tydligt arbetsgivarperspektiv och att de därför riskerar minska attraktiviteten i en anställning inom staten då förslagen innebär sämre villkor och minskad anställningstrygghet. Om de genomförs befarar vi därför att kompetensförsörjningen till myndigheterna försvåras vilket vore olyckligt i en tid där många statliga verksamheter är under stark expansion.

Sammanfattningsvis avstyrker SULF merparten av utredningens förslag. Här vill vi särskilt framhålla följande:

- Förslaget att ett anställningsbeslut endast ska kunna undanröjas och då enbart om det är uppenbart att bedömningsgrunderna frångåtts eller om ett formellt fel har begåtts avstyrks. För att värna kvaliteten på utbildning och forskning inom högskolan är det viktigt att nuvarande ordning behålls.
- Förslaget att ett ingånget anställningsavtal ska kunna sägas upp på grund av personliga skäl, är orimligt när det är arbetsgivaren som har genomfört en bristande rekryteringsprocess. Det är arbetsgivaren som bör ta konsekvenserna av sin handläggning och inte enskilda sökta och fått en anställning.
- Att överföra prövningen av disciplinpåföljder med mera vad gäller professorer från Statens ansvarsnämnd till de lokala personalansvarsnämnderna riskerar leda till



- en allvarlig försvagning av forskningens frihet. Anställningsskyddet för professorer, och för tillsvidareanställda lektorer, borde snarare förstärkas.
- De föreslagna bestämmelserna om avstängning av statligt anställda avviker på ett olämpligt sätt från den bestämmelse som nu finns i kollektivavtal. Om lagstiftning på detta område krävs anser SULF att den ska utgå från parternas överenskommelse.
  - Att myndighetschefer som förflyttas ska kunna få sänkt lön i förhållande till ett ingånget anställningsavtal avviker från den ordning som annars gäller på svensk arbetsmarknad. Förslaget innebär i praktiken en författningsreglering av löner vilket är högst olämpligt. Vidare bör avgångsvillkoren för rektorer utredas vidare.

## Ett överklagat anställningsbeslut

### Överklagandenämnden bör endast överpröva anställningsbeslut

Utredningens förslag: Begreppet "anställningsbeslut" ska användas genomgående i lag och annan författning. I stället för begreppet "beslut i anställningsärenden" i anställningsförordningen och SÖN:s instruktion respektive "beslut om anställning" i högskoleförordningen, ska begreppet "anställningsbeslut" användas.

SULF avstyrker förslaget då vi redan med nuvarande begrepp "beslut i anställningsärenden" erfarit att beslut, som myndigheten hävdar är ett arbetsledningsbeslut, i själva verket är ett anställningsbeslut. Sådana förfaranden riskerar bli fler med förslaget. SULF anser att det är lämpligt att överklagandenämnderna även fortsättningsvis kan göra en genomlysning av arbetsledningsbeslutet för att komma fram till om det rätteligen borde vara eller rentav är ett anställningsbeslut. I annat fall kan myndigheten kringgå möjligheten att överklaga enbart genom att kalla åtgärden arbetsledningsbeslut.

### Omfattningen av överklagandenämndens överprövning bör inskränkas

Utredningens förslag: Överklagandenämnderna ska endast undanröja ett anställningsbeslut 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. För att beslutet ska undanröjas på grund av ett formellt fel krävs att felet kan ha påverkat utgången i beslutet.

SULF kommenterar utredningens förslag enbart i förhållande till överprövning av anställningsbeslut inom universitets- och högskola i Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH). SULF avstyrker förslaget att ÖNH endast ska kunna undanröja ett anställningsbeslut. SULF avstyrker vidare utredningens förslag att begränsa överprövningen till att gälla enbart då det är uppenbart att myndigheten har frångått fastslagna bedömningsgrunder eller då beslutet på annat sätt står i strid med lag eller författning.

SULF vill också framhålla att utredningen inte lägger fram några skarpa förslag kring hur en arbetsgivare ska tvingas följa beslutet i en överklagandenämnd trots att detta lyftes fram i direktiven. SULF anser att en sådan ordning behövs då vi sett exempel på att man kringgår beslutet till exempel genom att avbryta anställningsförfarandet eller genom erbjuda den som fått rätt en provanställning som sedan avbryts trots att den som först fick anställningen inte fick en provanställning. Det bör därför införas någon form av sanktion mot en arbetsgivare som vägrar följa beslutet eller som försöker kringgå det på annat sätt.

### **En överklagandenämnd ska endast kunna undanröja ett anställningsbeslut**

SULF anser att det är av vikt att överklagandenämnden även har möjlighet att förorda en annan sökande genom att besluta att den klagande ska erbjudas anställningen. Detta för att syftet med överklagbarheten av anställningsbeslut ska bibehållas, det vill säga att främja tillkomsten av korrekta anställningsbeslut utifrån reglerna om meritvärdering och som en garant för rättssäkerheten. Utredningens förslag riskerar att leda till att det inte finns någon verkningsfull sanktion mot lärosäten som inte följer reglerna om förtjänst och skicklighet samt nämndens beslut. Reglerna om att ett anställningsbeslut kan undanröjas och att nämnden kan fatta ett nytt beslut i dess ställe bidrar sannolikt till att lärosäten i större utsträckning, än om regelverket inte hade funnits, följer reglerna om förtjänst och skicklighet. Reglerna kan alltså även sägas ha ett viktigt preventivt syfte. Redan i dag har ÖNH möjligheten att återförvisa anställningsärendet till myndigheten/lärosätet för förnyad eller fortsatt handläggning om det befinns vara lämpligast.

### **Inskränkning av överprövningen**

Utöver de bedömningsgrunder vid anställning som framgår av anställningsförordningen är behörighetskraven och bedömningsgrunderna inom universitet och högskola för anställning som lärare uttryckligen reglerade i högskoleförordningen. Det gäller avseende anställning som professor, lektor och biträdande lektor. För övriga läraranställningar regleras behörighetskraven och bedömningsgrunderna i anställningsordningar beslutade av lärosätenas styrelser. SULF tolkar utredningens förslag som att bedömningsgrunder fastställda i ett lärosätes anställningsordning ska jämföras med bedömningsgrunder i lag eller annan författning (s. 79 första stycket). Här kan dock ett förtydligande behövas så att det klart framgår att en anställningsordning som utfärdats av lärosätet med stöd av författning ska jämföras med författning. Det är till exempel inte självklart att en sådan anställningsordning kan anses vara en författning. Även om bedömningsgrunderna i en anställningsordning jämföras med författning innebär utredningens förslag att det inte skulle vara möjligt att undanröja ett anställningsbeslut utifrån bedömningsgrunderna i en anställningsannons med mindre än att det är uppenbart att myndigheten frångått de mer allmänna bedömningsgrunderna i Regeringsformen, lagen om offentlig anställning eller anställningsförordningen. Eftersom merparten av anställningarna inom staten inte har bedömningsgrunder fastställda i andra författningar än dessa tre begränsas möjligheten att med framgång överklaga ett anställningsbeslut betydligt med utredningens förslag vilket SULF anser vara olyckligt.

För att vara behörig att anställas som lärare inom universitet och högskola krävs som utgångspunkt både vetenskaplig skicklighet/vetenskaplig kompetens (alternativt konstnärlig skicklighet) och pedagogisk skicklighet, vilka ska prövas med samma noggrannhet. Behörighetskraven syftar till att garantera att vissa minimikrav ställs på lärarnas kompetens så att de arbetsuppgifter som följer med anställningen kan fullgöras med god kvalitet. I ett anställningsförfarande utgör behörighetskraven utgångspunkten för varje jämförelse mellan sökande för en anställning och fungerar som ett första urvalsinstrument i anställningsproceduren.

Bedömningsgrunderna utgör sedan det slutliga urvalsinstrumentet och används för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande. Bedömningsgrunderna innebär i huvudsak att graden av skicklighet inom de områden som utgör behörighetskraven ska vara avgörande för beslutet om vem som får anställning. Prövningen av graden av pedagogisk skicklighet ska ges ägnas lika stor omsorg som andra som graden av vetenskaplig skicklighet/vetenskaplig kompetens alternativt konstnärlig skicklighet.

I praktiken skiljer sig sällan graden av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet mellan behöriga sökande på ett sätt som ur en juridisk synvinkel skulle kunna bedömas som uppenbart vid en sammanvägd bedömning. Detta innebär att det med utredningens förslag inte skulle vara möjligt att undanröja ett anställningsbeslut även om skillnaden i meriter (skicklighet), exempelvis utifrån yttranden från sakkunniga, skulle vara så pass tydlig att beslutet utifrån nuvarande praxis skulle undanröjas. Utredningens förslag skulle därför i stort sett omöjliggöra överprövning då lärosäten/myndigheter har frångått de bedömningsgrunder som följer av lag eller annan författning. Syftet med bedömningsgrunderna, det vill säga att läraranställningar inom universitetet och högskola ska utövas av dem som är skickligast och mest lämpade för uppgifterna, riskerar därmed att gå förlorat.

#### **Överklagande av beslut om anställning som doktorander**

SULF anser att även anställningsbeslut vad gäller doktorander ska kunna överklagas. SULF föreslår därför att bestämmelserna i 12 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100) ändras så att undantaget för denna anställning tas bort. Förbundet anser att det inte är motiverat att ett anställningsbeslut vad gäller doktorander inte ska kunna överklagas. Såvitt vi känner till är detta den enda typ av anställning där det finns ett undantag vad gäller överklagande av anställningsbeslut inom staten. För att så långt som möjligt säkerställa att anställning av doktorander och antagning till forskarutbildningen sker på ett rättssäkert sätt och för att tillse att den bästa sökande får platsen behöver det finnas en möjlighet att överklaga även dessa anställningsbeslut.

När det gäller doktorander är anställningsbeslutet förenat med ett beslut om antagning till forskarutbildning utom i de fall det handlar om en redan antagen doktorand, till exempel i de fall en antagen doktorand med stipendium efter ett år ska anställas. Fråga uppkommer då vad som ska gälla för antagningen till forskarutbildningen för det fall ett anställningsbeslut undanröjs? I linje med vad vi anför när det gäller förslaget om att den först anställda ska kunna sägas upp, ett förslag vi avstyrker, så anser SULF att lärosätet i förekommande fall blir skyldigt att anta och finansiera två doktorander. Det är inte rimligt att ett undanröjt beslut, som beror på en felbedömning av lärosätet, ska gå ut över den doktorand som först anställts och antagits.

SULF har tidigare för regeringen påtalat att det finns en problematik i högskoleförordningen som gör att ett lärosäte kan avstå från att förnya en anställning som doktorand med hänvisning till bristande studieprestationer utan att något beslut om indragning av resurserna i form av handledning med mera har fattats. Regeringen har givit Universitetskanslersämbetet i uppdrag att undersöka förekomsten av sådana fall vilket vi välkomnar. Vi anser att det finns ett stort behov av att i högskoleförordningen införa en bestämmelse som innebär att ett lärosäte inte kan avstå från att förnya en anställning som doktorand som inte haft en anställning under minst fyra års heltidsstudier med mindre än att det finns ett lagakraftvunnet beslut om indragning av resurserna.

### **Ett undanröjt anställningsbeslut ska i vissa fall möjliggöra uppsägning**

Utredningens förslag: En bestämmelse ska införas i LOA med innebörden att när en överklagandenämnd undanröjer en myndighets anställningsbeslut är ett sådant beslut saklig grund för uppsägning på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen enligt 7 § första stycket LAS av den först anställda. Bestämmelsen är bara tillämplig då undanröjande har skett för att det är uppenbart att myndigheten har frångått de bedömningsgrunder som följer av lag eller annan författning.

SULF avstyrker förslaget. Oavsett om ÖNH enbart ska kunna besluta om att undanröja ett anställningsbeslut eller om nämnden också ska kunna besluta att den klagande ska erbjudas anställningen anser SULF att utredningens förslag inte är lämpligt. Som nämns i utredningen skulle förslaget innebära att man frångår den grundläggande och väletablerade systematiken på svensk arbetsmarknad att det är Arbetsdomstolens praxis som ger vägledning om vilka omständigheter som utgör saklig grund för uppsägning.

Enligt SULF:s uppfattning är det inte heller rimligt att den först anställda, som inte har kunnat påverka anställningsprocessen, på detta sätt ska stå hela ansvaret för att myndigheten/lärosätet har hanterat anställningen på ett felaktigt sätt. För den enskilde individen kan en uppsägning av personliga skäl skapa en rad problem. Dels kan det ur karriärsynpunkt vara ofördelaktigt att ha blivit uppsagd av personliga skäl, dels ger en sådan uppsägning kortare uppsägningstid och den berörda får inte heller, som det ser ut idag, tillgång till stöd till omställning som fallet är vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vidare kan det finnas risk för avstängning från arbetslöshetsersättningen, även om utredningen pekar på att en sådan uppsägning inte ska ses som misskötsamhet. Om förslaget trots allt genomförs behöver detta förtydligas, lämpligen i lagen om arbetslöshetsförsäkring (1997:238).

Frågan är vidare hur en sådan reglering skulle förhålla sig till omplaceringsskyldigheten i 7 § anställningsskyddslagen och i förekommande fall kravet på att myndighetens personalansvarsnämnd fattar beslut om uppsägning av personliga skäl samt möjligheten att angripa ett sådant uppsägningsbeslut i en arbetsrättslig tvist? Ska det gå att ogiltigförklara en sådan uppsägning och yrka skadestånd med hänvisning till att Överklagandenämndens bedömning i anställningsfrågan är felaktig? Enligt de ändringar i anställningsskyddslagen som trädde i kraft den 30 juni 2022 och börjar tillämpas första gången den 1 oktober 2022 ska omplaceringsskyldigheten vid uppsägning av personliga skäl anses uppfylld om arbetsgivaren tidigare har erbjudit

eller genomfört en omplacering på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Hur ska utredningens förslag förhålla sig till de nya reglerna om omplaceringsskyldighet vid uppsägning av personliga skäl? Ska en omplacering i det aktuella sammanhanget kunna åberopas vid en senare uppsägning av personliga skäl? I och med att ett beslut om uppsägning av personliga skäl normalt måste fattas i personalansvarsnämnd och inga undantag från detta föreslås i utredningen så innebär den föreslagna ordningen att den berörda utsätts för en process som ofta upplevs som uppslitande och som nu bara förekommer vid någon form av misskötsamhet.

Enligt SULF:s mening skulle den av utredningen föreslagna bestämmelsen i LOA skapa en mer otillfredsställande situation än att myndigheten i vissa fall får hantera följderna av ett felaktigt anställningsbeslut i en övertalighetssituation inom ramen för en arbetsbristsituation så som ibland har skett idag.

SULF vill också i detta sammanhang peka på att antalet fall där ÖNH lämnar bifall till överklaganden i anställningsärenden är mycket få. Under 2021 överprövade ÖNH 113 anställningsärenden varav klaganden fick bifall i tre fall. Liknande siffror har förelegat även tidigare år. Det praktiska problemet i den situation som utredningen beskriver torde därför vara liten inom universitet och högskola.

## Avstängning av statligt anställda

### Bestämmelser om avstängning bör framgå av lag

Utredningens förslag: Ytterligare möjligheter till avstängning av arbetstagare hos en myndighet under regeringen bör regleras i lag.

Om slutsatsen fortsatt är att en bestämmelse om avstängning är en sådan grundläggande bestämmelse om statligt anställdas rättsställning som enligt Regeringsformen ska meddelas i lag tillstyrker SULF förslaget. Vi anser dock som framförs nedan att lagregleringen ska utgå från den bestämmelse som parterna har enats om i kollektivavtal.

### Nya bestämmelser om avstängning

Utredningens förslag: En arbetstagare hos en myndighet under regeringen ska få stängas av från sitt arbete om arbetstagaren är misstänkt för eller bevisligen har gjort sig skyldig till brott, grovt åsidosättande i anställningen, eller annat beteende som kan föranleda skiljande från anställningen samt om fortsatt arbete riskerar att skada förtroendet för myndigheten, försvåra den fortsatta utredningen, eller hindra verksamhetens behöriga gång.

SULF avstyrker förslaget. I samband med reformeringen av arbetsrätten har man i det så kallade januariavtalet varit noga med att framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen måste värnas och att arbetsmarknadens parter (i det fallet parterna inom privat sektor) ska ges utrymme att ta ett stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och anpassa villkoren. Utgångspunkten har varit att förslag från arbetsmarknadens parter i första hand ska ligga till grund för lagstiftning. Samma

synsätt bör enligt SULF gälla inom det statliga avtalsområdet. I annat fall respekterar lagstiftaren inte parterna på detta område på samma sätt som man gör inom privat sektor.

SULF delar utredningens uppfattning att det endast är i allvarliga situationer som avstängning får komma i fråga och bara om det är befogat. Utredningens förslag innebär, enligt SULF:s bedömning, en utvidgning av arbetsgivarens möjlighet till avstängning i förhållande till nuvarande avstängningsregler i kollektivavtal. Enligt SULF innefattar nuvarande kollektivavtalsregler en rimlig avvägning mellan arbetstagarnas skydd mot godtyckliga avstängningar och arbetsgivarens behov av att kunna stänga av en arbetstagare vid allvarliga situationer.

Med hänvisning till ovanstående principer anser SULF att den partsgemensamma regleringen om avstängning i kollektivavtal i bland annat Villkorsavtal-T 13 kap. 12 § bör ligga till grund för en lagreglering.

### **Avstängning bör ske för viss tid**

Utredningens förslag: Avstängning får ske för högst två månader i sänder.

SULF avstyrker förslaget. Med hänvisning till resonemanget ovan anser SULF att avstängning bör få ske för högst 30 kalenderdagar i sänder i enlighet med nuvarande kollektivavtalsreglering.

### **Villkor under uppsägningen**

Utredningens förslag: Under avstängningen får arbetstagaren behålla sin lön och andra anställningsförmåner.

SULF tillstyrker förslaget.

### **Förfaranderegler**

Utredningens förslag: Det ska framgå av 34 § LOA att SAN beslutar i frågor om avstängning enligt utredningens föreslagna bestämmelse när att förfarande om avskedande har inletts i SAN.... Vidare ska det framgå av 15 § första stycket anställningsförordningen att om SAN ska besluta om avstängning ska myndigheten anmäla det dit.

Ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart.

Av 38 § LOA ska framgå att vid tvist om ett beslut om avstängning enligt utredningens föreslagna bestämmelse får domstolen inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att avstängningen ska upphöra, om inte annat följer av 34 § tredje stycket LAS. Beslut om avstängning ska undantas från bestämmelserna i 11 – 14 §§ MBL.

SULF avstyrker utredningens förslag i de delar som anges ovan. SULF anser att ett beslut om avstängning ska fattas av anställningsmyndigheten/PAN i förekommande fall. Det bör gälla även i de fall ett förfarande om avskedande har inletts i SAN. Anledningen till detta är att SULF anser att ett beslut om avstängning ska föregås av hantering enligt

MBL, i enlighet med nuvarande kollektivavtalsregler. Det är då inte lämpligt att förhandlingskravet i MBL ska fullgöras av SAN utan det bör åligga arbetsgivaren/anställningsmyndigheten i enlighet med MBL:s bestämmelser. Möjligheten för arbetsgivaren att fatta och verkställa beslut innan förhandlingskyldigheten har fullgjorts om synnerliga/särskilda skäl föreligger bör vara tillräcklig för att tillgodose behov av omedelbar avstängning i riktigt allvarliga fall.

Utredningen föreslår att det ska framgå av 38 § LOA att vid tvist om ett avstängningsbeslut får en domstol inte interimistiskt besluta att avstängningen ska upphöra. SULF ser inte några problem med förslaget om avstängningsbeslutet, enligt nuvarande kollektivavtalsregler, bara gäller i 30 dagar och omfattas av förhandlingskravet i MBL. Däremot anser SULF att man av rättssäkerhetsskäl måste kunna få en interimistisk domstolsprövning av ett avstängningsbeslut med det innehåll och de förfaranderegler som utredningen föreslår.

## Prövningen av vissa arbetsrättsliga åtgärder för professorer

Utredningens bedömning: Den prövning som SAN för närvarande utför i fråga om professorer bör göras av anställningsmyndigheten. SAN:s prövning bör dock kvarstå för professorer som har anställts med fullmakt.

SULF delar inte utredningens bedömning att prövningen bör göras av anställningsmyndigheten.

### Rollen som professor motiverar prövning i Statens ansvarsnämnd

Skälen till att Statens ansvarsnämnd inrättades var att vissa högre statliga befattningshavare inte lämpligen borde bedömas i disciplinära frågor av deras kollegor på myndigheten med vilka befattningshavaren samarbetade och inte sällan hade att i kollegial sammansättning fatta beslut (se prop. 1975:78 s. 168-169). Dessa skäl är alltjämt gällande vad gäller professorer.

Professorer intar en särställning inom universitet och högskolor. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare (3 kap. 2 § *andra stycket* högskolelagen). I rollen som professor ligger även att vara den främsta vetenskapliga företrädaren inom aktuellt forskningsfält.

Professorer deltar i stor utsträckning i kollegialt beslutsfattande och de måste självständigt kunna ta ställning i vetenskapliga frågor utan att påverkas av politisk styrning, den allmänna opinionen eller personliga relationer på arbetsplatsen. Professorer har till uppgift att göra vetenskapliga bedömningar i det vardagliga arbetet, inte bara under ordnat formellt beslutsfattande i kollegiala organ. Det sker vid seminarier och handledning men också i arbetet på till exempel ett laboratorium.

Statens ansvarsnämnd intar en organisatorisk självständig ställning i förhållande till myndigheten, vilket inte myndigheternas ansvarsnämnder gör. Professorers ovan beskrivna särställning vad gäller forskning, undervisning och kollegialt beslutsfattande och bristen på organisatorisk självständighet mellan myndighet och personalansvarsnämnd talar starkt för att Statens ansvarsnämnd även fortsättningsvis



ska pröva arbetsrättsliga åtgärder gentemot professorer. Den fria forskningen, vilken skyddas i grundlag och högskolelagen, är ett starkt skäl till att arbetsrättsliga åtgärder vad gäller professorer ska prövas av ett från myndigheten självständigt arbetsgivarorgan, Statens ansvarsnämnd. Den föreslagna förändringen riskerar leda till minskad rättssäkerhet och även till fler tvister i domstol förutom att det äventyrar forskningens och utbildningens frihet på våra lärosäten, jfr 1 kap. 6 § högskolelagen (1992:1434).

I vart fall anser SULF att Statens ansvarsnämnd även fortsättningsvis ska fortsätta pröva arbetsrättsliga åtgärder gentemot professorer som före den 1 januari 1999 har fått en tjänst som professor utan tidsbegränsning och där äldre bestämmelser vad gäller anställningsskyddet enligt övergångsbestämmelser alltså ska gälla.

### **SAN bör pröva även uppsägning på grund av personliga skäl av professorer och arbetsrättsliga åtgärder gentemot lektorer**

Under den tid professorer hade ett särskilt anställningsskydd kunde uppsägning av personliga skäl inte komma i fråga utan endast avskedande. Det gör att det nu finns en brist i regelverket då uppsägning av personliga skäl redan idag får beslutas av personalansvarsnämnden på myndigheten. Här finns en lucka som enligt SULF borde täppas till genom att föreskriva att även beslut om uppsägning av professorer på grund av personliga skäl ska fattas av Statens ansvarsnämnd.

SULF anser vidare att ordningen att avskedande, uppsägning av personliga skäl och disciplinpåföljd med mera behandlas av Statens ansvarsnämnd även ska utsträckas till att gälla för universitetslektorer som, vid sidan om professor, är en den läraranställning med tillsvidareanställning som regleras i högskoleförordningen.

### **Regleringen för professorer upphävs**

Utredningens förslag: Föreskriften i 4 kap. 16 § högskoleförordningen ska upphävas. Därmed upphör SAN:s beslutsbehörighet enligt denna förordning. Som en följd härav ska 2 kap. 2 § 6 och 4 kap. § 17 samma förordning ändras. I den förstnämnda bestämmelsen ska hänvisningen till SAN och 4 kap. 16 § tas bort. I 4 kap. 17 § ska hänvisningen till 16 § tas bort. Det ska även ske en ändring i 3 kap. 1 § förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan, på så sätt att hänvisningen till 4 kap. 16 § tas bort. Det ska i övrigt införas en övergångsbestämmelse till den upphävda regleringen i 4 kap. 16 § högskoleförordningen, som föreskriver att äldre föreskrifter om SAN:s behörighet fortfarande gäller i fråga om professorer som är anställda med fullmakt.

Utredningens bedömning: Det finns bestämmelser i 14 § förordningen (2007:1176) med instruktion för Naturhistoriska riksmuseet som bör ses över.

SULF avstyrker förslaget. Som en följd av det vi anför ovan anser vi att de föreslagna förändringarna inte ska genomföras.

### **Myndighetschefers villkor**

SULF begränsar här sitt yttrande till vissa av förslagen.

Utredningen gör här inledningsvis ett antal bedömningar kring hur lång anställningstid en myndighetschef ska ha, möjligheter till förlängning av uppdraget samt hur man ska se på anställning av personer som passerat en viss ålder. SULF instämmer i huvudsak med utredningens bedömningar, och vi vill särskilt framhålla vikten av att praxis ändras vad gäller anställningar efter 65 år. Det finns många kompetenta myndighetschefer i den åldern och mot bakgrund av att ett längre och hållbart arbetsliv eftersträvas sänder det märkliga signaler om myndighetschefer ska tvingas avsluta sitt uppdrag för att en viss ålder uppnås.

SULF beklagar dock att man i direktiven inte tog med en genomlysning av avgångsvillkoren för rektorer som i praktiken idag inte omfattas då de nästan alltid kan återgå till en tillsvidareanställning (oftast som professor). Den frågan bör därför utredas vidare.

### **En omprövning av villkoren bör ske**

Utredningens förslag: Om en arbetstagare förflyttas enligt 33 § andra stycket LOA eller får en ny anställning som motsvarar den återstående tiden av den ursprungliga anställningen som myndighetschef ska en omprövning av arbetstagarens anställningsvillkor göras.

SULF avstyrker förslaget. Det förefaller för oss som att utgångspunkten för det uppdrag utredningen fått är att det kan finnas ett missnöje bland medborgarna kring att myndighetschefer som förflyttas för behålla sina anställningsvillkor, detta särskilt om det kan uppfattas som att den berörda misskött sitt uppdrag. Mot detta får ställas att det viktiga uppdraget som myndighetschef måste vara attraktivt och locka de bästa kandidaterna. SULF anser att det därför är en bra ordning att de villkor man kommer överens om när anställningen ingås gäller under hela anställningsperioden. Det väger enligt vår uppfattning betydligt tyngre än allmänhetens eventuella intresse av att se att villkoren försämras. Att en myndighetschef förflyttas är också relativt ovanligt varför det enligt vår uppfattning inte finns anledning att göra några förändringar i den ordning som nu råder.

### **Ändrade villkor bör föregås av en anpassningsperiod med oförändrade villkor**

Utredningens förslag: Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan nå en överenskommelse om lönen i den nya anställningen ska ändrade villkor i samband med en förflyttning föregås av en anpassningsperiod med oförändrad lön. Anpassningsperioden ska vara ett år.

Mot bakgrund av det vi anför ovan anser vi att detta förslag inte ska genomföras.

### **Om en överenskommelse inte kan nås bör lönen ändras till en viss förutbestämd nivå**

Utredningens förslag: När anpassningsperioden är slut ska, om en överenskommelse inte har kunnat nås, lönen bestämmas till den genomsnittliga lönen för

myndighetschefer per den 1 december föregående år. Om arbetstagarens befintliga lön är lägre än denna ska befintlig lön utgå. Övriga anställningsvillkor får bestämmas ensidigt av arbetsgivaren.

Mot bakgrund av det vi anför ovan anser vi att detta förslag inte ska genomföras.

Git Claesson Pipping

Förbundsdirektör

Annika Wahlström

Förbundsjurist

Robert Andersson

Förhandlingschef