

Finansdepartementet
fi.remissvar@regeringskansliet.se

Yttrande över Rätt och rimligt för statligt anställda, SOU 2022:8

Sveriges universitets- och högskoleförbund ställer sig övergripande positiva till utredningen och dess förslag. SUHF väljer i det följande att endast yttra sig över de förslag som har direkt bäring på högskolesektorn.

SUHF ställer sig positiva till förslaget i avsnitt 4.3, att överklagandenämnderna endast bör överpröva anställningsbeslut. Det är angeläget för universitet och högskolor att arbetsledningsbesluten värnas och att boskillnaden mellan dessa båda typer av beslut tydligt upprätthålls.

Vidare ställer sig SUHF positiva till förslaget i avsnitt 4.4, att omfattningen av överklagandenämndernas överprövning bör inskränkas. Om ÖNH:s befogenheter endast omfattar rätten att undanröja ett anställningsbeslut skulle det sannolikt medföra färre överklagandeärenden, vilket betyder en bättre hushållning med statens resurser, samtidigt som rättssäkerheten värnas, dvs rätten att överklaga i de fall då myndigheten frångått lag eller författning eller begått formella fel i handläggningen som påverkat utgången av beslutet.

Vad gäller förslaget i avsnitt 4.5, att ett undanröjt anställningsbeslut i vissa fall bör möjliggöra uppsägning, ställer sig SUHF huvudsakligen positiva till detta. I de fall det handlar om ett undanröjande då det är uppenbart att myndigheten frångått de bedömningsgrunder som följer av lag eller annan författning menar SUHF att det skulle innebära en förbättring i förhållande till dagens regelverk, då det undanröjda anställningsbeslutet måste hanteras genom regelverket som avser uppsägning på grund av arbetsbrist. När det gäller undanröjande på grund av formella fel hade SUHF önskat en större tydlighet från utredningens sida; nu förefaller det som om endast alternativet med uppsägning på grund av arbetsbrist skulle vara gällande i dessa fall, vilket kan innebära att en eventuell uppsägning drabbar någon annan än den anställningsärendet gäller.

Förslaget om utökad reglerad möjlighet till avstängning (5.3) anser SUHF vara positivt, och välkomnar även förslaget om nya bestämmelser om avstängning (5.4).

Gällande förslaget i 6.3, om en förändring av prövningen för professorer, är detta ett förslag som SUHF drivit sedan länge. Att alla personalansvarsärenden kan behandlas inom universitetet eller högskolan, givet att professorer inte längre utses av regeringen utan i likhet med övriga anställda inom lärosätet, är en ytterst angelägen och efterfrågad reform. Förslaget tillstyrks således med emfas.

Vad gäller förslagen om myndighetschefers villkor har SUHF inget att invända. Möjligheten att arbeta som myndighetschef längre än till 65 år välkomnas i hög grad. Dock måste det påpekas att det inte i utredningsdirektiven ingått att utreda rektorers avgångsvillkor, vilket SUHF i hög grad beklagar. Det är en alltmer besvärande anomali att just rektorer undantas från de avgångsvillkor som gäller för övriga myndighetschefer, med hänvisning till grundanställningen som professor. Att efter sex till tolv år som rektor återgå till anställning som professor är inte möjligt utan repatriering. I dagsläget är situationen synnerligen rättsosäker för rektorerna och beror helt av den enskilda styrelseordförandens bedömning. SUHF önskar därför att rektorers avgångsvillkor utreds i särskild ordning.

Beträffande de föreslagna anpassningarna till ändringarna i LAS har SUHF inget att invända.
Utöver kommentarerna ovan hänvisar vi till vad våra medlemslärosäten anför i sina remissyttranden.

Enligt uppdrag



Marita Hilliges
Generalsekreterare