

SKRIFTLIG FRÅGA TILL STATSRAÅD

Från Riksdagsförvaltningen  
2019-06-19  
Besvaras senast  
2019-06-26 kl. 12.00

Till arbetsmarknadsminister Ylva Johansson (S)

**2018/19:799 Offentliganställdas anställningstrygghet**

KU har i sitt betänkande 2018/2019:KU20 utförligt redogjort för vad som gäller för offentliganställdas anställningstrygghet. Man skriver under Regeringsformens bestämmelser:

”Enligt 1 kap. 9 § regeringsformen ska domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.

Enligt 12 kap. 7 § regeringsformen ska grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra avseenden än de som berörs i regeringsformen meddelas i lag. Sådana bestämmelser finns i lagen (1994:260) om offentlig anställning.”

Under Lagen om offentlig anställning skriver man vidare:

”Enligt 32 § första stycket LOA ska föreskrifterna om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd också tillämpas på en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd tills vidare, om något annat inte följer av LOA. Enligt andra stycket gäller vad som sägs i första stycket om avskedande även för en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd för en begränsad tid.

Enligt 33 § första stycket LOA får chefen för Arbetsgivarverket, om han eller hon är anställd för bestämd tid, skiljas från sin anställning före utgången av denna tid, om det är nödvändigt av hänsyn till verkets bästa. Enligt andra stycket gäller att om chefen för någon annan förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen är anställd för en bestämd tid, får han eller hon förflyttas till en annan statlig anställning som tillsätts på samma sätt, om det är påkallat av organisatoriska skäl eller annars är nödvändigt av hänsyn till myndighetens bästa.

Enligt 36 § LOA får ett beslut om förflyttning enligt 33 § andra stycket inte verkställas förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats. Beslutet får dock ges omedelbar verkan, om det finns synnerliga skäl för det.

Enligt 37 § LOA ska mål om tillämpningen av LOA handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. En arbetstagare som vill söka ändring i ett beslut enligt 33 § ska väcka talan inom tre veckor från det att han eller hon fick del av beslutet (39 § LOA)”.

Under Förarbetsuttalanden om förflyttningsskyldigheten skriver man vidare:

”Bestämmelser som i huvudsak motsvarar de nuvarande bestämmelserna i 33 och 36 §§ LOA infördes den 1 juli 1987 på förslag av regeringen i verksledningspropositionen (prop. 1986/87:99 s. 67 f. och 120).

I verksledningspropositionen gjordes inledningsvis följande allmänna överväganden i fråga om att införa bestämmelser om förflyttningsskyldighet i LOA (s. 68).

En verkschef ska i normalfallet under sin karriär i olika skeden kunna växla mellan verkschefstjänster av skiftande karaktär och tidvis anlitas för tjänstgöring i olika tjänster i Regeringskansliet och utredningsväsendet. Att verkschefer byter tjänst avsågs sålunda framöver bli en mer vanlig företeelse än vad som varit fallet. Denna rörlighet förutsattes ske på frivillig väg och grundas på överenskommelser med berörda verkschefer.

En fortsatt användning av anställningsformen förordnande för bestämd tid innebar att en verkschef inte mot sin vilja kunde förflyttas från sin tjänst under en förordnandeperiod. Trots att de eftersträvade omplaceringarna i det helt övervägande flertalet fall förutsattes kunna genomföras efter överenskommelse, kunde man sålunda inte bortse från att det kan finnas skäl för att mot verkschefens vilja förflytta honom eller henne under en löpande förordnandeperiod.

Den situationen kan exempelvis uppstå att regeringen finner det önskvärt att bryta ett i och för sig väl fungerande chefskap för att av en övergripande orsak kunna genomföra en omstrukturering som berör flera verk och verkschefer, alltså fall där en förflyttning påkallas av organisatoriska skäl. Ett annat exempel är att en chef visat sig mindre lämplig för sin uppgift och att regeringen av den anledningen vill förflytta honom eller henne till en annan tjänst. Det kunde givetvis enligt propositionen även uppkomma andra fall där det finns fullgoda skäl att förflytta en verkschef. Det avgörande borde vara vad som bedöms nödvändigt med hänsyn till myndighetens bästa.

När det gäller förflyttningsskyldighetens närmare innebörd anfördes i propositionen att en förflyttning samtidigt innebär en form av tvångsentledigande och en form av tjänstetillsättning (s. 69). Genom förflyttningsinstitutet får staten en möjlighet att när det anses motiverat skilja arbetstagaren från hans eller hennes tjänst. Bland annat har intresset av att den statliga förvaltningsorganisationen ska kunna utvecklas på det sätt som staten finner bäst förenligt med samhällets behov ansetts motivera en modifiering av den särskilda trygghet som en fullmaktshavare åtnjuter. En förflyttning är också mindre ingripande än en uppsägning, eftersom den medför att arbetstagaren får en annan tjänst.

Vidare framgick att förflyttningen endast får ske till en tjänst som tillsätts med samma anställningsform. En annan förutsättning är att den nya tjänsten är rent statlig. Slutligen krävs att arbetsuppgifterna i de båda tjänsterna är likartade eller i vart fall att arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämpad att utföra arbetsuppgifterna i den nya tjänsten. Det framhölls att den som är förordnad för en viss tid inte kan sägas upp under förordnandetiden.

Den nya förflyttningsskyldigheten för visstidsförordnade verkschefer borde enligt propositionen konstrueras på ett likartat sätt som den som redan gällde för fullmaktstjänster. Den borde sålunda begränsas i vissa hänseenden utöver vad som redan har framhållits.”

I en interpellationsdebatt sa statsrådet Strandhäll att enbart det skälet att regeringen saknar förtroende skulle utgöra ett synnerligt skäl för regeringen att förflytta en generaldirektör. Strandhäll sa ordagrant enligt protokollet:

”För det tredje, om synnerliga skäl: Vi hävdar att samsyn rådde eftersom Ann-Marie Begler själv sa att hon inte kunde vara kvar om hon inte hade regeringens förtroende, vilket var det som meddelats henne.

I annat fall gäller synnerliga skäl enligt LOA. Hade LOA varit tillämplig hade detta varit ett synnerligt skäl. Man kan inte ens för en dag ha en generaldirektör för Försäkringskassan som inte har regeringens förtroende. Därmed hade det funnits ett synnerligt skäl att förflytta generaldirektören.”

Med anledning av ovanstående vill jag fråga arbetsmarknadsminister Ylva Johansson:

Anser ministern att statsrådet Strandhälls svar i interpellationsdebatten är överensstämmande med gällande lagstiftning för offentliganställdas rättsställning och om så är fallet, avser ministern att ta initiativ till några förändringar av lagstiftningen?

.....

Lars Beckman (M)

Överlämnas enligt uppdrag

Anna Aspegren