

Ärendenummer / Referens
Fi2022/01388

Vår referens
Emilia Wikström Melin

Finansdepartementet
103 33 Stockholm

E-post
emilia.wikstrom-melin@seko.se

Telefon
072-553 17 41

Sekos yttrande gällande remiss ”Rätt och rimligt för statligt anställda”

Seko har beretts möjlighet att yttra sig över remissen på SOU 2022:8 ”Rätt och rimligt för statligt anställda”

Utredningen ”Rätt och rimligt för statliganställda” berör fyra delområden. Nedan följer Sekos synpunkter kring tre av dessa. Seko väljer att avstå från att yttra sig gällande delen om ”prövning av vissa arbetsrättsliga åtgärder för professorer”.

Som en inledande, övergripande, synpunkt menar Seko att utredningen generellt tar sin utgångspunkt i ett arbetsgivarperspektiv. Vi saknar genomgående analyser kring hur förslagen i betänkandet kommer att påverka arbetstagarna.

Ett överklagat anställningsbeslut

Seko avstyrker de föreslagna förändringar som presenteras i betänkandet gällande nya förutsättningar för att överklaga ett anställningsbeslut.

Ett av huvudskälen till att det går att överklaga anställningsbeslut inom statliga myndigheter är att förhindra jävssituationer och korruption. Med de förslag som presenteras i betänkandet menar Seko att skyddet mot jäv och korruption kommer att försvagas. Förslagen som presenteras kommer att innebära att Överklagandenämndernas utrymme att ändra ett anställningsbeslut minskas kraftigt, vilket medför att den enskildas rättssäkerhet försvagas.

Seko menar att det redan idag är få fall där anställningsbeslut som överklagas ändras. Det finns alltså inget problem kring att systemet till exempel överutnyttjas som det ser ut idag. Utifrån det menar Seko att det inte finns några anledningar som skulle berättiga inskränkningar i möjligheterna att överklaga ett anställningsbeslut.

Betänkandet föreslår att situationen med två anställda på samma tjänst som kan uppstå om en person som överklagat ett anställningsbeslut får rätt, ska lösas genom att den först anställda sägs upp av personliga skäl. Seko menar att det vore bättre om situationen löstes inom ramen för bestämmelserna om övertalighet om en sådan situation skulle uppstå. Bland annat för att garantera rätten till omställningsstöd och för att inte rucka på grunderna i nuvarande system.

Seko ser positivt på att betänkandet vill göra det mer tvingande för myndigheter att följa de beslut som statens överklagandenämnd (SÖN) fattar och att SÖNs ställnings stärks. Vi tror dock inte, som vi nämnt ovan, att en begränsning av hur anställningsbeslut kan överklagas är rätt väg att gå.

Seko, Service- och kommunikationsfacket

Box 1105, 111 81 Stockholm
Besök: Hagagatan 2
Hemsida: www.seko.se

Telefon: 08-791 41 00
Telefax: 08-21 89 53
E-post: seko@seko.se

Organisationsnummer: 802004-5509
Plusgironummer: 58-8

Avstängning av statligt anställda

Seko är i grunden nöjda med det kollektivavtal som träffades 2017 gällande avstängningar av statligt anställda. Det är bättre än de förslag som presenteras i betänkandet. Problemet med gällande kollektivavtal är inte innehållet utan hur det tillämpas och efterföljs.

Sekos bedömning är att de förslag som betänkandet presenterar kring att reglera avstängning av statligt anställda i lag kommer att innebära en försämring jämfört med idag. Till exempel skulle förhandlingsskyldigheten försvinna som förslaget ser ut nu, vilket Seko ser mycket allvarligt på. Skulle förhandlingsplikten helt försvinna öppnar det upp för att arbetsgivare på godtyckliga grunder enklare kunna stänga av arbetstagare och försvagar arbetstagarens möjligheter att invända mot beslutet. Genom förhandlingen får den enskilda arbetstagaren också möjlighet att ge sitt perspektiv och får bättre förståelse till varför hen riskerar att stängas av från sitt arbete.

Enligt förslaget ska avstängningar kunna ske vid "allvarliga situationer". Betänkandet preciserar inte närmare vad en allvarlig situation skulle kunna vara. Att det saknas en analys kring vilka situationer som skulle kunna vara aktuella är något som Seko beklagar. Att stänga av en arbetstagare från hans arbete är ett allvarligt ingrepp på individens integritet, oavsett om det finns skäl för avstängningen eller inte. En avstängning bör bara kunna ske om det finns en reell grund för att orsaken senare skulle kunna leda till ett skiljande från anställningen.

Seko tycker också att betänkandets förslag om att det ska vara möjligt att stänga av någon två månader i taget (jämfört med en månad i nuvarande kollektivavtal) är dåligt. Vi anser att en avstängning måste prövas löpande i förhandling och att det måste finnas incitament för att arbetsgivaren gör en skyndsam utredning. Enligt lagförslaget ska inte heller en avstängning kunna prövas interimistiskt, något Seko ställer sig kritisk till.

Ytterligare en försämring i förslagen i betänkandet är att en felaktig avstängning inte ska vara skadeståndsgrundande.

Sammanfattningsvis innebär lagförslagen om avstängning att en arbetsgivare utan att förhandla med den fackliga organisationen kan stänga av en arbetstagare i två månader åt gången. Arbetstagaren kan under de två månaderna som avstängningen pågår inte pröva frågan interimistiskt. För det fall en domstol slutligen skulle komma fram till att avstängningen trots allt stred mot lagen har varken arbetstagaren eller hans fackliga organisation rätt till skadestånd. Det samlade förslaget kommer att leda till missbruk av systemet, längre utredningstider och sämre rättssäkerhet för de anställda. Seko avstyrker därför förslaget.

Myndighetschefers villkor

Seko anser att tillsvidareanställningar ska vara normen på den svenska arbetsmarknaden. Myndighetschefer anställs idag på tidsbegränsade förordnande och har därmed ingen långsiktig anställningstrygghet. Enligt förslagen i betänkandet skulle en myndighetschefs villkor kunna försämrats under gällande förordnande. Här vill Seko därför lyfta den principiella betydelsen av att det inte ska gå att försämrats villkoren för en tidsbegränsad anställning under perioden den löper. Ska villkor förändras under anställningsperioden ska det ske via förhandling mellan parterna. Detta ska gälla och vara samma för så väl myndighetschefer som alla andra anställda.

Vänliga hälsningar

Seko, Service- och kommunikationsfacket



Gabriella Lavecchia
Förbundsordförande

Emilia Wikström Melin
Utredare