



Att anställa

2014



Utgiven av Arbetsgivarverket 2014



Produktion: Arbetsgivarverket

Foto: Getty Images

Tryck: Danagård LiTHO

Att anställa

Innehåll

Förkortningar	7
1 Inledning	10
1.1 Skriftens syfte och innehåll	10
1.2 Skriftens tillämpningsområde	11
1.3 Myndighetsutövning	12
1.4 Rättspraxis	13
1.5 Tillämpningen av MBA-S och ATS	13
2 Författningar och avtal	14
2.1 Författningar	14
2.2 Förhållandet mellan olika författningar	16
2.3 Kollektivavtal	18
3 Begreppen arbetstagare, uppdragstagare och tjänsteman	19
3.1 Arbetstagare eller uppdragstagare?	19
3.2 Tjänsteman och anställning	25
4 Arbetsorganisationen	26
4.1 Allmänt	26
4.2 Heltids- eller deltidsanställning	27
4.3 Benämning på anställningen	27
4.4 Lönefrågor	27
4.5 Anställning av en ersättare när en arbetstagare slutat sin anställning	28
5 Anställningsmyndighet	29
6 Anställning genom omplacering enligt LAS	30
7 Återanställningsrätt	34
7.1 Villkor för återanställningsrätt	34
7.2 Återanställningsrättens innebörd	36
7.3 Underrättelse till arbetstagaren	38
7.4 Anmälan om anspråk på återanställningsrätt	39
7.5 Turordning för återanställningsrätt	40
7.5.1 Turordningskretsen	40
7.5.2 Placering i turordningskretsen	41

7.5.3	Förlust av återanställningsrätten	43
7.5.4	Anstånd med tillträde	43
7.5.5	Pensionärer	43
7.6	Återanställningsrätten inom staten	43
7.7	Förhandling på grund av återanställningsrätt	44
7.8	Tvister om återanställningsrätt	45
7.9	Behandlingen av anmälningar om anspråk på återanställningsrätt	46
8	Företrädesrätt för deltidsanställda	47
8.1	Villkor för företrädesrätten	47
8.2	Företrädesrättens innebörd	48
8.3	Anmälan om önskemål om företrädesrätt	49
8.4	Turordning för företrädesrätt	50
8.4.1	Turordningskretsen	50
8.4.2	Placering i turordningskretsen	51
8.5	Förhandling på grund av företrädesrätten	51
8.6	Tvister om företrädesrätt	52
8.7	Behandlingen av anmälningar om företrädesrätt	53
9	Information om lediga anställningar	54
9.1	Skyldigheten att informera	54
9.2	Hur man informerar	54
9.3	Annonsutformning	55
9.4	Information i vissa fall	58
9.5	Anmälan till arbetsförmedlingen	58
9.6	Lokala kollektivavtal i vissa frågor	59
9.7	Åtgärder för jämställdhet och mångfald vid rekrytering	59
10	Avbrytande av anställningsförfarandet	60
10.1	Beslut att inte anställa någon	60
10.2	Ny information	61
11	Förberedelser inför anställningsbeslutet	61
11.1	Förteckning över sökandena och deras meriter	61
11.2	Offentlighet och sekretess	62
11.3	Komplettering av ansökan	64
11.4	För sent inkomna ansökningar	64
11.5	Intervjuer och referenser	65
11.6	Ingen skyldighet att kommunicera handlingar	66

12	Behörighetsvillkor, urvalsgrunder och meritvärdering	67
12.1	Behörighetsvillkor	67
12.1.1	Svenskt medborgarskap	67
12.1.2	Hälsotillstånd och nedsatt arbetsförmåga	70
12.1.3	Utbildning och annan kompetens	71
12.2	Urvalsgrunder	71
12.2.1	Grundläggande bestämmelser	71
12.2.2	Skicklighet	72
12.2.3	Förtjänst	73
12.2.4	Andra sakliga grunder	74
12.2.5	Tjänstlediga och gravida	76
12.2.6	Viss ålder	76
12.2.7	Särskilda meritvärderingssystem	76
12.3	Meritvärdering	77
12.3.1	Principer för meritvärdering	77
12.3.2	AD-uttalanden om personlig lämplighet	79
13	Anställningsformer	81
13.1	Anställning tills vidare, för begränsad tid och fullmakt	81
13.2	Anställning tills vidare	82
13.3	När får en anställning tidsbegränsas?	82
13.4	Uppgift som grunden för tidsbegränsningen	83
13.5	Bevisbördan vid tvist om en anställning har tidsbegränsats	84
14	Anställningsbeslutet	85
14.1	Information och förhandling	85
14.2	Förhandling på grund av företräde till återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad	86
14.3	Beslutet	87
14.4	Information om beslutet	88
14.5	Underrättelse om tidsbegränsade anställningar	89
14.6	Anställningsbevis	90
14.7	Andra åtgärder i samband med beslutet	92
14.8	När får anställningen tillträdas?	93
14.9	Överklagande	94
14.10	Åtgärder om beslutet överklagas	96
15	Flera anställningar	98

16	Arbetstagare som anställs av regeringen	100
16.1	Förfarandet vid anställningen	101
16.1.1	Anställning utan ansökan eller anmälan	101
16.1.2	Anställning efter anmälan	101
16.1.3	Anställning efter förslag	103
16.2	Information och förhandling	104
17	Översikt över förfarandet vid anställning	105
18	Litteratur	109
Bilaga 1	Anmälan om anspråk på återanställningsrätt	113
Bilaga 2	Begäran om förhandling enligt 32 § LAS	114
Bilaga 3	Anmälan om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad	115
Bilaga 4	Begäran om förhandling enligt 32 § LAS	116
Bilaga 5	Exempel på beslut att anställa någon	117
Bilaga 6	Exempel på beslut att anställa någon som vikarie	118
Bilaga 7	Underrättelse enligt 28 § LAS om tidsbegränsad anställning	119
Bilaga 8	Exempel på anställningsbevis	120
Bilaga 9	Exempel på beslut att avvisa ett överklagande	121

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
AF	Anställningsförordningen (1994:373)
AMLA-89	Allmänt arbetsmiljöavtal
ALFA	Allmänt löne- och förmånsavtal
ATS	Avtalet om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa anställningar hos staten
AU	Arbetsmarknadsutskottet
Central arbetstagar- organisation	OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet, Saco-S och Seko
CA	Centrala avtal
Cirk	Arbetsgivarverkets cirkulär eller SAV cirkulär
DL	Diskrimineringslagen (2008:567)
Ds B	Departementsserien Budgetdepartementet
F	Förordning
FB	Författningsboken, som ges ut av Arbetsgivarverket
FL	Förvaltningslagen (1986:223)
FS	Författningssamling
Fö MBA-S	Föreskrifter för tillämpningen av medbestämmande-avtalet för det statliga arbetstagarområdet (MBA-S), m.m.
HA	Huvudavtalet (Cirk. 2000 A 3)
Inskränk- ningslagen	Lagen (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga
JK	Justitiekanslern eller årsboken JK-beslut

JO	Justitieombudsmännen eller årsboken Justitieombudsmännens ämbetsberättelse
KAF	Förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.
KK	Kunglig kungörelse
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LFA	Lagen (1994:261) om fullmaktsanställning
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBA-S	Medbestämmandeavtalet för det statliga arbetstagarområdet
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MF	Myndighetsförordningen (2007:515)
NJA	Nytt juridiskt arkiv I (referat av domar från Högsta domstolen)
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
PF	Personalföreträdarförordningen (1987:1101, omtryckt 1989:399)
Prop LAS	Proposition 1981/82:71
Prop LOA	Proposition 1993/94:65
Prop MBL	Proposition 1975/76:105, se bilaga 1
RALS	Samlingsbeteckning för de ramavtal om löner som Arbetsgivarverket sluter med de centrala arbetstagarorganisationerna
RF	Regeringsformen (1974:152)
RÅ	Regeringsrättens årsbok
Saco-S	Sveriges Akademikers Centralorganisation – statliga sektorn

Seko	Facket för Service och Kommunikation
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
SPV	Statens löne- och pensionsverk
Student- medarbetar- avtalet	Avtal om villkor för tidsbegränsad anställning som studentmedarbetare.
TA	Avtalet om trygghetsfrågor
TurA-S	Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten
Villkorsavtalen	Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko samt mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O. Villkorsavtal T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.
VASA	Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar m.m.
Ö	Övergångsbestämmelser

1 Inledning

1.1 Skriftens syfte och innehåll

I denna skrift lämnas en redogörelse för bestämmelserna om anställning av arbetstagare hos myndigheterna under regeringen. Syftet med skriften är att i en översiktlig och sammanfattande form ge en bild av den mångfald av regler som kan vara tillämpliga i ett ärende om anställning av arbetstagare hos staten som arbetsgivare.

Skriften behandlar inte de avvikelser från reglerna som kan gälla inom särskilda förvaltningsområden, till exempel inom undervisningsområdet (se till exempel högskoleförordningen 1993:100).

Noterna till förslagen till beslut med mera i bilagorna är avsedda som vägledning för myndigheten och ska alltså inte tas med i expeditionerna.

Denna skrift innehåller inte några särskilda avsnitt avseende diskrimineringslagstiftningen. Det finns inte någon särskild särslagstiftning på det statliga området avseende denna del av lagstiftningen. Diskrimineringslagstiftning gäller inte heller specifikt för anställningsförfarandet utan gäller arbetsgivarens samtliga beslut.

Denna skrift ersätter skriften "Att anställa" 2013.

1.2 Skriftens tillämpningsområde

Arbetstagare hos myndigheterna under regeringen

Skriften gäller arbetstagare hos myndigheterna under regeringen inom Saco-S:s, Seko:s och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet med undantag av

- arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete (jfr 3 § p. 5 LOA samt 1 § p. 4 LAS),
- arbetstagare som anställs efter sakkunnsförfarande,
- arbetstagare som avses i 4 kap. 1 § högskoleförordningen (1993:100),
- arbetstagare som avses i 4 kap. 1 § förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet,
- arbetstagare som avses i förordningen (2000:1472) om anställningar beslutade av forskningsråd,
- lokalanställda utom riket som inte är svenska medborgare (jfr 3 § p. 4 LOA),
- arbetstagare som omfattas av VASA,
- arbetstagare som omfattas av Studentmedarbetaravtalet.

Oorganiserade

Skriften är tillämplig även på oorganiserade arbetstagare.

Arbetstagare som anställs av myndigheter under regeringen

Avsnitten 3–15 är utformade med tanke främst på arbetstagare som anställs av myndigheter under regeringen. Andra anställningar än som chef för en myndighet beslutas som regel av myndigheten. Detta framgår av 23 § MF. Avvikande regler kan finnas i någon författning, till exempel myndighetsinstruktion.

Arbetstagare som anställs av regeringen En redogörelse för de särskilda regler som gäller för arbetstagare som anställs av regeringen lämnas i avsnitt 16.

Arbetstagare som omfattas av VASA En redogörelse för de särskilda regler som gäller för arbetstagare som anställs av regeringen lämnas i avsnitt 16.

1.3 Myndighetsutövning

Ärenden om anställning av arbetstagare hos myndigheterna innefattar myndighetsutövning (prop. LOA s. 43). Därför gäller förvaltningslagen i princip i anställningsärenden, om inte en annan lag eller förordning innehåller någon bestämmelse som avviker från FL (1 och 3 §§ FL).

Kommunikation Vissa undantag finns dock för dessa ärenden enligt särskilda föreskrifter i FL. Reglerna om så kallad kommunikation (se p. 11.6) gäller därför inte hos anställningsmyndigheten men däremot i ett ärende om överklagande av anställningsbeslutet (17 § 1 st. 2 FL).

Beslutsmotivering Ett beslut om anställning behöver inte heller innehålla någon motivering (20 § 1 st. p. 2 FL). Har skälen utelämnats bör myndigheten på begäran av part om möjligt upplysa om dem i efterhand (20 § 2 st. FL).

Hur beslutet överklagas Beslut i ärenden om anställning ska innehålla uppgift om vilken dag det sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller i fråga om överklagande och uppgift om de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling. Detta framgår av 8 § AF som är ett undantag från reglerna i 21 § FL (se även p. 14.4).

1.4 Rättspraxis

Talan mot beslutet

Talan som rör beslut att anställa någon förs i allmänhet inte vid AD eller allmän domstol utan genom överklagande (se p. 14.9). I ett antal viktiga hänseenden prövas dock tvister om anställningsbeslut eller anställningsförfarandet av domstol, AD eller tingsrätt (se 2 kap. LRA), nämligen när det gäller

- tillåtligheten av tidsbegränsad anställning (se avsnitt 13 och skriften Anställningsskydd avsnitt 4 och frågor om brott mot DL).

Att en arbetstagare inte får överklaga en myndighets beslut när talan i saken ska föras vid domstol enligt LRA framgår av Inskränkningsslagen.

AD:s domar

AD:s domar av allmänt intresse publiceras i Domstolsverkets årliga skrift Arbetsdomstolens domar. Sedan 2003 finns även vissa domar på Arbetsdomstolens hemsida, www.arbetsdomstolen.se.

Ett koncentrat av viktigare AD-domar tas också in i publikationen Lag & Avtal. I publikationen Lag & Avtal årsbok finns bland annat en sammanställning av rättsfallsreferaten i tidskriften.

I nyhetsbrevet *Arbetsgivarverket informerar* tas domar upp som kan vara särskilt intressanta för Arbetsgivarverkets medlemmar.

1.5 Tillämpningen av MBA-S och ATS

Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna slöt 1997 avtalet Samverkan för utveckling. Avtalet är intaget i Cirk 1997 A 9 och ersatte MBA-S, ATS, AMLA-89 och Företagshälsoavtalet. MBA-S, ATS och AMLA-89 kan dock i vissa hänseenden gälla som lokalt avtal till dess de lokala parterna kommer överens om något annat. Hänvisningar

i denna skrift till dessa avtal blir således inaktuella i takt med att lokala avtal sluts i de frågor som avses där. Vad som nu sagts framgår av avtalet Samverkan för utveckling (Cirk 1997: A 9) avsnitt C p. 8 Övergångsbestämmelser.

2 Författningar och avtal

Generella föreskrifter om anställning finns i ett stort antal författningar. Dessutom är vissa frågor reglerade i kollektivavtal.

2.1 Författningar

Reglerna är fördelade på författningar av olika valör. Bestämmelser finns såväl i RF och allmän lag, som i andra författningar.

Frågor av grundläggande betydelse är reglerade i RF och LOA, medan närmare föreskrifter finns i andra författningar, främst i AF.

Särskilda föreskrifter om anställning finns för olika områden i verksinstruktionerna och motsvarande författningar.

Här följer en förteckning över vissa författningar som innehåller allmänna föreskrifter om anställning.

Författning

Innehåll

RF

Grundläggande bestämmelser om

- vilka myndigheter som tillsätter anställningar (11 kap 6 § och 12 kap. 5 §),
- vilka grunder som ska tillämpas vid tillsättning av statliga anställningar (11 kap. 6 § och 12 kap. 5 §),

- vilka anställningar som får innehas endast av svenska medborgare (11 kap. 10 §).
- Regel om att grundläggande bestämmelser i övrigt om statstjänstemännens rättsställning meddelas i lag (11 kap. 10 § och 12 kap. 7 §).

LOA

Kompletterande bestämmelser till RF om

- att skickligheten ska sättas främst av de sakliga grunder som ska beaktas om det inte finns särskilda skäl för något annat (4 §),
- vilka anställningar som får innehas endast av svenska medborgare (5 och 6 §§),
- innehav av flera anställningar (11 §).

LFA

Kompletterande regler till RF och LOA att

- regeringen bestämmer vilka arbetstagare, förutom ordinarie domare, som ska anställas med fullmakt (3 §).

AF

Närmare bestämmelser om

- vilken myndighet som prövar frågor om anställning (3 §),
- bedömningsgrunder vid anställning (4 §),
- särskilda krav på hälsotillstånd i vissa fall vid anställning (5 §),
- förfarandet vid anställningar (6-8 §§),
- rätt att tidsbegränsa en anställning i vissa fall (9 §),
- regler om ledighet för att ha en annan anställning för den som är anställd med fullmakt (19 §),
- överklagande av beslut i anställningsärende (21 och 22 §§).

Författning	Innehåll
LAS	<p>Regler om</p> <ul style="list-style-type: none"> - anställningsformer (4-6 §§), - skyldighet att försöka omplacera innan uppsägning (7 § 2 st.), - återanställningsrätt (25 § 1- 3 st , 26 och 27 §§), - deltidsanställdas företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad (25 a §).
DL	<p>Regler om förbud mot diskriminering bland annat under anställningsförfarandet. Reglerar bland annat diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, ålder med flera.</p>
FL	<p>Regler om handläggningen av ärenden om anställning och om överklagande av beslut i sådana frågor som inte behandlas i AF (10-25 §§ FL).</p>
MBL (Cirk 1999 A 4)	<p>Regler om</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbetsgivarens skyldighet att hålla arbetstagarorganisationerna underrättade om riktlinjerna för personalpolitiken (19 §), - arbetsgivarens skyldighet att påkalla förhandling med berörda lokala arbetstagarorganisationer innan arbetsgivaren anställer en chef, beslutar om omplacering som inte är tillfällig, med mera (11 §).
Myndigheternas instruktioner	<p>Regler om bland annat vem som anställer arbetstagare hos myndigheten (jfr 12 kap. 5 § RF).</p>

2.2 Förhållandet mellan olika författningar

*RF-LOA-
LFA-AF* RF, LOA, LFA och AF förhåller sig till varandra på följande sätt.

Reglerna i LOA och LFA kompletterar reglerna i RF. I 11 kap. 10 § och 12 kap. 7 § RF sägs att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än som berörs i RF ska meddelas i lag. Av nämnda lagrum följer att reglerna i LOA och LFA är tvingande och kan alltså inte ersättas av bestämmelser i avtal om inte detta anges i respektive lag.

Åtskilliga frågor som rör anställning är inte av sådan vikt att man ansett att de behöver regleras i lag. Regeringen har dock alltid möjlighet att i förordning meddela verkställighetsföreskrifter till lag (jfr 8 kap. 13 § RF och prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 248). Detta har skett bland annat i AF.

Om det i någon annan förordning finns föreskrifter som avviker från AF gäller de föreskrifterna (2 §).

Myndigheternas instruktioner

De särskilda bestämmelser som finns i myndigheternas instruktioner utgör tillägg till och undantag från de allmänna reglerna. Bland annat innehåller de i vissa fall regler om undantag från skyldigheten att informera om att myndigheten avser att anställa någon.

LAS

LAS gäller på det statliga arbetstagarområdet, om inte något annat följer av LOA eller någon annan lag eller av en förordning som har meddelats med stöd av lag (se 2 § 1 st. LAS; 8-13 §§ och 42 § 3 st. LOA samt 4-9 §§ LFA; se till exempel 9 och 10 §§ AF; AD 1982 nr 144; viss lagstiftning utgjorde inte stöd för avsteg; angående regleringsbrev och begreppet författning se AD 1984 nr 77).

Annan lagstiftning

Annan allmän lagstiftning gäller i regel på det statliga området om inte något annat följer av lag eller en föreskrift som meddelats med stöd av lag.

2.3 Kollektivavtal

MBL och LAS är på vissa punkter dispositiva. De bestämmelser som har denna karaktär kan alltså ersättas av kollektivavtal. Vissa avvikelser från LAS regler får göras genom kollektivavtal mellan lokala parter om det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller (2 § 3 st.). Denna bestämmelse är på grund av HA:s regler om slutande av kollektivavtal inte tillämplig på det statliga området (2 § KAF och 2 kap 2-3 §§ HA). I fråga om vissa andra avsteg från lagen krävs att kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation (2 § 4 st. LAS). Här följer en förteckning över några sådana kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna. Avtalen innehåller tillägg till eller avsteg från MBL och LAS på vissa punkter. Avtalen om avsteg från LAS är tillämpliga också på arbetstagare som inte är medlemmar i någon av dessa organisationer, till exempel oorganiserade, men som sysselsätts i arbete som avses med avtalet (2 § 6 st. LAS).

Enligt avtalen får lokala parter i viss utsträckning genom kollektivavtal närmare reglera vad som ska gälla inom ett visst område.

Kollektivavtal Innehåll

MBA-S

Regler

- om riktlinjer för planering och rekryteringsarbete (2 och 3 kap.),
- om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (7 kap.),
- om att lokala kollektivavtal får träffas i vissa frågor (21 och 28 §§).

ATS

Regler

- om informations- och förhandlingsskyldighet i ärenden om tillsättning av anställning,
- om att de lokala parterna i kollektivavtal kan fastställa en annan ordning än som följer av huvudreglerna i avtalet (3 §),
- som träder in i stället för föreskrifterna i MBL om informations- och förhandlingsskyldighet (9-12 §§).

TurA-S

Regler om turordning vid återanställning (se avsnitt 7).

3 Begreppen arbetstagare, uppdragstagare och tjänsteman

3.1 Arbetstagare eller uppdragstagare?

Praxis avgör gränsdragningen

LOA och övriga bestämmelser om anställning gäller för arbetstagare men inte för uppdragstagare (1 § LOA). Hur gränsen ska dras mellan arbetstagare och uppdragstagare (anställning och uppdrag) beskrivs i SOU 1975:1, som innehåller en redogörelse för dom stolarnas praxis och en analys av den (s. 691 ff). Någon ändring av rättspraxis kan inte anses ha skett därefter (se SOU 1993:32 s. 226 ff.).

En redogörelse av rättsläget avseende gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare återfinns i Bergqvist/Lunning/Toijer Medbestämmandelagen s. 31 ff. och i Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (DS 2002:56) s. 110 ff.

Gränsdragningen sker genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i varje enskilt fall. De faktorer som ansetts vara av betydelse brukar

sammanföras till uppräknings av omständigheter, vilka anses tala för att den som utför arbetet är att betrakta som arbetstagare respektive uppdragstagare (självständig företagare).

I SOU 1975:1 anges de på följande sätt (se s. 722; jfr SOU 1993:32 s. 226 ff. och SOU 1994:141 s. 71 ff).

Omständigheter som tyder på att den arbetspresterande parten är att betrakta som arbetstagare brukar anses vara:

1) Han/hon har att personligen utföra arbetet vare sig detta utsagts i avtalet eller får anses vara förutsatt mellan kontrahenterna.

2) Han/hon har faktiskt helt eller så gott som helt själv utfört arbetet.

3) Hans/hennes åtagande innefattar, att han/hon ställer sin arbetskraft till förfogande till efter hand uppkommande arbetsuppgifter.

4) Förhållandet mellan kontrahenterna är av mera varaktig karaktär.

5) Han/hon är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan, vare sig detta grundar sig på direkt förbud eller bottnar i arbetsförhållandena, såsom exempelvis då hans/hennes tid eller krafter inte kan räcka till annat arbete.

Omständigheter som talar för att den arbetspresterande parten är att betrakta som uppdragstagare (självständig företagare) brukar anses vara:

1) Han/hon är inte skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis åt annan.

2) Han/hon låter faktiskt på sitt ansvar annan helt eller delvis utföra arbetet.

3) Åtagandet är begränsat till viss eller möjligen vissa bestämda uppgifter.

4) Förhållandet mellan kontrahenterna är av tillfällig natur.

5) Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar honom/henne från att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan.

6) Han/hon är beträffande arbetets utförande underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll vare sig detta gäller sättet för arbetets utförande, arbetstiden eller arbetsplatsen.

7) Han/hon har att i arbetet använda maskiner, redskap eller råvaror, som tillhandahålls honom/henne av medkontrahenten.

8) Han/hon får ersättning för sina direkta utlägg, exempelvis för resor.

9) Ersättningen för arbetsprestationen utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön.

10) Han/hon är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.

6) Han/hon bestämmer – frånsett inskränkningar som påkallas av arbetets natur – själv sättet för arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats.

7) Han/hon har att i arbetet använda egna maskiner, redskap eller råvaror.

8) Han/hon har att själv stå för utgifterna vid arbetets utförande.

9) Vederlaget för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.

10) Han/hon är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare inom verksamhetsgrenen.

11) Han/hon har för verksamheten erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet (till exempel tillstånd till yrkesmässig biltrafik) eller fått egen firma registrerad.

Rättspraxis efter MBL:s tillkomst Nedan följer en förteckning över några rättsfall från AD som tillkommit sedan SOU 1975:1 skrevs. AD har i de flesta målen förklarat att den som utförde arbetet var arbetstagare.

- AD: arbetstagare* AD 1976 nr 64 och AD 1977 nr 23 Tandläkare inom försvaret och läkare hos landsting
- AD 1977 nr 8 Sekreterare hos utskrivningsnämnd
- AD 1979 nr 155 Installatör av värmeanläggning
- AD 1980 nr 89 Bussförare hos kommun som genomgår utbildning hos kommunen för anställningen
- AD 1981 nr 18 PR- och reklamman
- AD 1981 nr 58 Måleriarbete
- AD 1981 nr 172 Artister engagerade för en turné
- AD 1982 nr 105 Föräldramedverkan vid daghem
- AD 1983 nr 62 Anvisningsläkare inom Försvarsmakten
- AD 1983 nr 113 Journalist som knutits till en tidning för en begränsad tidsperiod
- AD 1983 nr 182 Fråga om person, som har arbetat i ett bolag och som ägde ca 1/3 av bolagets aktier, var anställd i bolaget
- AD 1985 nr 28 Vicevärd i en mindre bostadsrättsförening
- AD 1989 nr 39 Lokalombud till en tidning
- AD 1989 nr 81 Person som har utfört arbete åt en förening enligt ett konsultavtal

AD 1990 nr 116 Parkeringsvakt hos ett bolag

AD 1995 nr 26 Arkitekt med eget aktiebolag

AD 1997 nr 123 Anställd som efter uppsägning köpt aktier i företaget och har fortsatt sitt arbete

AD 1998 nr 11 Person som skött ekonomisk förvaltning åt ett pastorat

AD 2005 nr 16 TV-producent

*AD: inte
arbetstagare*

AD 1981 nr 121 Åkeriföretag överlåter tankbilar till anställda chaufförer som därefter utför transporter enligt ett kontrakt mellan åkeriföretaget och två företag.

AD 1983 nr 89 Försäljare åt ett handelsbolag

AD 1983 nr 161 Delägare eller anställd i företaget

AD 1983 nr 168 Person under 15 år som utfört fönsterputsning åt en kommun

AD 1983 nr 183 Vårdat sin hustru i hemmet mot ersättning från en kommun

AD 1984 nr 124 Tolk

AD 1985 nr 57 Familjehemsföräldrar enligt omsorgslagen

AD 1994 nr 66 Externa personundersökare som under ett flertal år på heltid utfört undersökningar

AD 1994 nr 104 TV-recensent i en dagstidning

AD 1995 nr 132 Ungdomspraktikant

AD 1997 nr 17 Deltagandet i projekt för anpassning av

socialbidragstagare till arbetsmarknaden

AD 1998 nr 138 Journalist som under flera år regelbundet medverkat i en tidning, se även AD 1987 nr 21

AD 2002 nr 40 Försäkringsmäklarombud

AD 2004 nr 18 Förtroendevald i en ideell organisation

AD 2005 nr 33 Skorstensfejarmästare

AD 2013 nr 92 Lastbilschaufför

HD Högsta domstolen har i domen NJA 1981 s. 601 funnit att en person som utfört arbete åt ett bolag som "konsult" var att anse som arbetstagare i förmånsrättslagens (1970:979) mening.

JK JK har i ett ärende funnit att en syssloman enligt utsökningsbalken inte var arbetstagare hos staten; även allmänna uttalanden om gränsdragningen mot uppdragstagare (JK 1985 s. 281 ff.).

Elev som arbetstagare I några domar har AD med hänsyn till de faktiska förhållandena i målen funnit att elever var arbetstagare, nämligen en elev i en gymnasieskola som under utbildningstiden fullgjorde inbyggd utbildning på en arbetsplats (AD 1976 nr 106), en praktikant (AD 1981 nr 53), en elev i så kallad anpassad studiegång (AD 1981 nr 71) och elever i gymnasieskolan som deltog i en företagsförlagd kurs (AD 1981 nr 110). Jfr prop. LAS s. 94.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet Av 7 § lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att den som tar del av sådana program inte ska anses som arbetstagare, om inte programmet gäller en anställning med anställningsstöd eller lönebidrag, skyddat arbete, trygghetsanställning, reguljärt arbete inom ramen för jobb-

och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar eller en anställning med särskilt stöd för introduktion och uppföljning. Den vanligaste formen av arbetsmarknadspolitiskt program där den anställde inte är att ses som arbetstagare är troligtvis arbetspraktik. Vilka arbetsmarknadspolitiska program som finns framgår av förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

Beteckningen är inte avgörande

Om något som betecknats som uppdrag i själva verket är att anse som anställning enligt de kriterier som tillämpas i rättspraxis, har arbetstagaren självfallet rätt till det anställningsskydd som följer av LAS och LOA (se till exempel AD 1990 nr 116). Man kan alltså inte åstadkomma att den som enligt dessa kriterier är arbetstagare i stället blir uppdragstagare genom att sluta avtal med personen om att denne ska vara konsult, entreprenör eller dylikt.

Förhandling om uppdrag

Beträffande förhandlingsskyldighet med mera i vissa fall innan en myndighet anlitar uppdragstagare, se 11-14 §§ MBL och Cirk 1999 A 4.

3.2 Tjänsteman och anställning

Begreppen tjänsteman och tjänst har avskaffats och förekommer inte i LAS och LOA. I stället används orden arbetstagare och anställning (prop. LOA s. 38 f).

Orden tjänsteman och tjänst förekommer i ett stort antal lagar, andra författningar och kollektivavtal. Det har dock inte bedömts nödvändigt att omedelbart byta ut dessa ord överallt, eftersom det normalt står klart vad som avses. Efterhand kommer dock orden tjänsteman och tjänst att ersättas till exempel med arbetstagare respektive anställning eller något annat ord (prop. LOA s. 39).

4 Arbetsorganisationen

4.1 Allmänt

Myndigheten bestämmer i huvudsak sin organisation. Vissa regler om hur en myndighets organisation ska se ut kan dock finnas i myndighetens instruktion eller andra särskilda bestämmelser (jfr 1 § MF). På så sätt kan till exempel föreskrivas att myndighetens chef är en generaldirektör samt att det vid myndigheten ska finnas ett antal enheter som var och en förestås av en chef. Om inte några andra regler säger något annat står det alltså myndigheten fritt att i övrigt bestämma organisationen och anställa de arbetstagare som den behöver för att fullgöra de uppgifter som myndigheten har (se 3 § AF).

Förhandlings- skyldighet

Ett beslut om en ny eller ändrad organisation ska föregås av förhandling enligt 11 § MBL, om beslutet innebär en principiellt, organisatoriskt eller antalsmässigt viktig förändring i förhållande till den befintliga organisationen (jfr Cirk 1999 A 4).

Angående bestämmande av lön eller arvode för nyanställda, se p. 4.4.

Inga tjänste- typer

I VA och andra centrala kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor har begreppet anställning bytts ut mot begreppet anställning. Tidigare uppdelades tjänsterna i de centrala avtalen i två tjänstetyper, lönetjänster och arvodestjänster. Denna uppdelning har numera avskaffats i avtalen.

Fullmakt

Regeringen bestämmer vilka arbetstagare som ska anställas med fullmakt vid en myndighet antingen i instruktionen eller i någon annan författning (se 3 § 2 st. LFA).

4.2 Heltids- eller deltidsanställning

En anställning avser oftast heltid. Om anställningen avser deltid ska detta framgå av anställningsbeslutet och anställningsbeviset.

4.3 Benämning på anställningen

*Kontakta
Arbetsgivar-
verket*

Benämningen på anställningen har betydelse bland annat för lönestatistiken. Det är därför angeläget att anställningen får rätt benämning, det vill säga den benämning som gäller för andra arbetstagare med samma arbetsuppgifter. Om någon motsvarande anställning inte redan finns vid myndigheten, bör myndigheten ta kontakt med Arbetsgivarverket innan myndigheten beslutar om benämningen.

Kollektivavtal

Kollektivavtal kan i och för sig slutas om benämningen av en anställning. Arbetsgivarverket har dock inte lämnat över rätten att sluta kollektivavtal om detta till andra myndigheter. Därför kan man inte till exempel i ett lokalt avtal enligt VA ta in någon bestämmelse om ny eller ändrad benämning på en anställning.

4.4 Lönefrågor

*Allmänna
principer*

I RALS ges vissa allmänna principer för bestämmande av lönen. I 5 § RALS 2010 – T, slutet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S (motsvarande bestämmelser finns i andra RALS-avtal) anges bland annat följande:

Lönebildningen och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.

Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetskrav och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Nyanställning

Hur lönen sätts vid nyanställning och vid andra tillfällen än lönerevision regleras i RALS se till exempel 9 § ovan nämnda RALS (motsvarande bestämmelse finns i andra RALS).

Vägledning när det gäller att bestämma den individuella lönen kan hämtas i Arbetsgivarverkets handbok "Att sätta lön – Stöd för chefer i statlig verksamhet" (2002).

4.5 Anställning av en ersättare när en arbetstagare har slutat sin anställning

När en arbetstagare slutar sin anställning står det myndigheten fritt att pröva om någon behöver anställas för att utföra dennes arbetsuppgifter. De överväganden som myndigheten då kan göra är till exempel att pröva

- om arbetsuppgifterna eller delar av dessa alls behöver utföras i fortsättningen,
- om arbetsuppgifterna i stället kan omfördelas på annan anställd personal och
- om myndighetens tillgängliga medel räcker till för att anställa någon.

Förhandlings- skyldighet

En myndighet kan vara skyldig att förhandla enligt 11 § MBL, innan myndigheten fattar beslut om att inte anställa någon för att ersätta den som har slutat (jfr Cirk 1999:A 4 p. 3.3).

Vikariat på ledig anställning

En vikarie kan anställas för en begränsad tid när vikarien ska uppehålla anställningen under den tid som går åt för att anställa någon (jfr AD 1977 nr 186). En anställning kan också uppehållas av en vikarie som anställs för begränsad tid så länge det är osäkert om den lediga anställningen ska återbesättas och under villkor att en ny anställning sker så snart det finns förutsättningar för detta (AD 1983 nr 180).

5 Anställningsmyndighet

Vilken myndighet anställer?

Anställning av arbetstagare vid förvaltningsmyndighet som lyder under regeringen beslutas av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer (12 kap 5 § 1 st. RF). Sådana allmänna bestämmelser av regeringen har meddelats i 3 § AF. Av den regeln framgår att frågor om anställning som regel ska prövas av den myndighet där arbetstagaren kan komma att bli anställd eller är anställd. Detta kommer också till uttryck i 23 § MF där det sägs att myndighetens chef anställs av regeringen och att andra anställningar beslutas av myndigheten. Om det i någon annan förordning finns föreskrifter som avviker från AF och MF, till exempel i en instruktion, gäller de föreskrifterna (2 § AF, jfr 1 § MF).

Vem hos myndigheten beslutar?

I regel är det myndigheten själv som bestämmer vem hos myndigheten som ska besluta om anställning. Sådana bestämmelser meddelas i arbetsordning eller dylikt.

Personal-företrädare

Angående personalföreträdares behörighet vid anställning som beslutas av en myndighets styrelse eller av chefen för en myndighet utan styrelse, se 3-6 §§ PF.

Omröstning

Om anställningsärendet avgörs av myndighetens styrelse finns regler om omröstning med mera i 18 § FL.

Avvikande mening

Om flera deltar i beslutet och det finns en avvikande mening, ska den antecknas i protokoll eller annan handling (19 § FL).

6 Anställning genom omplacering enligt LAS

Anställning av arbetstagare ska i regel beslutas efter det att myndigheten på något lämpligt sätt informerat om sin avsikt så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Detta framgår av 6 § 1 st. AF.

Undantag från skyldigheten att informera

Föreskrifter om undantag från skyldigheten att informera om lediga anställningar finns i 6 § 3 st. AF. Där sägs att någon information inte behöver lämnas om särskilda skäl talar mot det. Sådana särskilda skäl föreligger till exempel då en arbetstagare omplaceras enligt 7 § 2 st. LAS till en ledig anställning.

Andra viktiga undantag från skyldigheten att informera om en ledig anställning behandlas i avsnitten 7 och 8.

Omplacering för att undvika uppsägning

En myndighet kan vara skyldig att erbjuda en ledig anställning (även vikariat) till en arbetstagare som annars skulle behöva sägas upp från sin anställning. Detta följer av reglerna i 7 § 2 st. LAS om omplaceringsskyldighet. Enligt denna bestämmelse får en arbetstagare inte sägas upp ”om det är skäligt att kräva” att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Det står arbetsgivaren fritt att erbjuda de lediga anställningarna utifrån verksamhetens behov. Om en arbetsgivare vill erbjuda de lediga befattningarna utifrån anställningstid finns det emellertid inget

som hindrar detta. För det fall arbetsgivaren väljer att utgå från verksamhetens behov och inte anställningstid ska arbetsgivarens förfarande vara transparent och alltid kunna förklaras utifrån objektiva och sakliga grunder. Likabehandlingsprincipen och kravet på god sed ska upprätthållas så att hanteringen inte uppfattas som ett kringgående av LAS regler (se AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30).

*Omplacerings-
skyldighetens
omfattning*

Omplaceringsskyldigheten gäller inom hela myndighetens verksamhetsområde, det vill säga även till en anställning hos myndigheten på en annan ort (prop. 1973:129 s. 121 samt 1974:174 s. 57, se AD 1996 nr 66).

Däremot har en myndighet inte enligt LAS någon skyldighet att söka omplacera en arbetstagare som är övertalig hos myndigheten till en anställning hos någon annan myndighet. Se dock AD 1999 nr 66.

*Övergång till
ny anställning*

Med omplacering avses i denna skrift övergång från en anställning till en annan genom en myndighets försorg. En sådan omplacering förutsätter att arbetstagaren godtar erbjudandet om den nya anställningen.

*Arbetsgivaren
har bevisbördan*

Omplaceringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren ska göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och då verkligen ta till vara de möjligheter som finns att ordna en omplacering (AD 1984 nr 19, och 26, AD 1999 nr 24). Är det i en tvist oklart om omplacering har kunnat ske, anses det normalt att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord (se till exempel AD 1981 nr 51, AD 1987 nr 91, AD 1995 nr 152, AD 1997 nr 73).

*Hur långt
sträcker sig
skyldigheten?*

Omplaceringsskyldigheten omfattar allt sådant arbete som arbetsgivaren vid uppsägningstidpunkten vet blir tillgängligt fram till den tidpunkt då en eventuell uppsägning ska träda i kraft (AD 1987 nr 42). Men den innebär inte att arbetsgivaren måste

lägga om sin verksamhet på något mera genomgripande sätt (AD 1983 nr 42 och 127, AD 1996 nr 125). Någon skyldighet att tillskapa en ny anställning har arbetsgivaren inte heller (AD 1980 nr 168, AD 1984 nr 82, AD 1987 nr 42). Arbetsgivaren kan dock ibland vara skyldig att dröja med att anställa någon på en ledig plats (AD 1982 nr 60). Omplaceringskyldighet föreligger inte om den förutsätter att en annan arbetstagare friställs (prop. 1973:129 s. 122, AD 1977 nr 151 och AD 1982 nr 155).

Arbetstagarens kvalifikationer

Arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för den anställning som han kan komma att bli omplacerad till. Detta krav ska anses uppfyllt, även om arbetstagaren behöver en viss, normal inlärnings- och utbildningstid för den nya anställningen (prop. 1974:174 s. 57; AD 1984 nr 82, 1994 nr 4, nr 15, nr 73, AD 1995 nr 118, AD 1996 nr 42 och Cirk 1997 A 6 p. 7.4.3).

Arbetsgivaren bör så långt som möjligt söka erbjuda arbetstagaren ett arbete som är likvärdigt med det som denne har (prop. 1973:129 s. 121 ff. och 243 och AD 1981 nr 1).

Deltidsanställd

Omplaceringskyldigheten gäller i princip även till anställningar med större andel av heltid än arbetsgivaren har (AD 1984 nr 82).

Inte befördran

Enligt Arbetsgivarverkets mening är det inte "skäligt att kräva" att arbetsgivaren omplacerar en arbetstagare till en annan anställning så att denne därigenom blir befördrad (jfr prop. LAS s. 62 och prop. LOA s. 66 angående återanställningsrätt, jfr AD 1995 nr 107).

Ändring av arbetsuppgifterna i anställningen

I denna skrift behandlas inte sådan omplacering enligt LAS som endast avser ändring av arbetsuppgifterna inom ramen för en och samma anställning. Frågan om arbetstagarens arbetskyldighet i anställningen behandlas bland annat i prop. 1975/76:105, bilaga 2

s. 212 ff. och AD 1981 nr 112: lokal postmästare och AD 1983 nr 177: vårdare vid allmänt häkte. I AD 1985 nr 6 ges allmänna uttalanden om arbetskyldigheten på det statligt reglerade området.

Vilken myndighet beslutar?

Beslut om omplacering enligt 7 § 2 st. LAS är ett beslut om anställning. Beslutet meddelas alltså i regel av den myndighet där arbetstagaren kommer att bli anställd (3 § AF, jfr 2 §). Angående detta och om medverkan av personalföreträdare med mera, se p. 51.

Förhandlingskyldighet

Ett beslut om anställning genom omplacering enligt LAS ska föregås av förhandling enligt 11, 13 och 14 §§ MBL och handläggning enligt ATS. I många fall kan en sådan situation falla under reglerna i Samverkansavtalet.

Återanställningskyldighet

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och myndigheten får en ledig anställning under uppsägningstiden, är myndigheten inte utan vidare skyldig att enligt 7 § 2 st. LAS omplacera arbetstagaren till den lediga anställningen. I stället har arbetstagaren återanställningsrätt till den lediga anställningen under de förutsättningar och med den rättsverkan som anges i avsnitt 7.

Omplaceringskyldigheten går före företrädesrätt till återanställning och högre sysselsättningsgrad

Det kan förekomma när en anställning blir ledig att arbetsgivaren har en omplaceringskyldighet beträffande en uppsägningshotad arbetstagare (7 § 2 st. LAS) och att någon eller några har anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning (27 § 1 st. LAS) och kanske också företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad (25 a § LAS). I ett sådant fall går omplaceringskyldigheten före de anmälda anspråken på företrädesrätt (25 a § 3 st. LAS, prop. LOA s. 66 och 1996/97:16 s. 46 och AD 1984 nr 82).

Återanställningsrätt

En arbetstagare, som har företräde till återanställning (nedan benämnt återanställningsrätt) och som har anmält anspråk på den, är att anse som sökande till lediga anställningar som omfattas av återanställningsrätten.

Om det finns någon arbetstagare med återanställningsrätt, är detta sådana särskilda skäl att myndigheten får anställa denne utan att informera om den lediga anställningen (jfr 6 § 3 st. AF). Myndigheten får dock informera om den lediga anställningen även om det finns någon återanställningsberättigad. Bestämmelser om återanställningsrätt finns i 25, 26 och 27 §§ LAS, 32 § LOA och 7-9 §§ TurA-S.

7.1 Villkor för återanställningsrätt

Arbetsbrist i tidigare anställning

En arbetstagare som är eller har varit anställd hos en myndighet har återanställningsrätt i den verksamhet där han tidigare har varit sysselsatt (jfr prop. 1974:174 s. 65), om arbetstagaren

- har sagts upp på grund av arbetsbrist eller
- har haft en tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS och på grund av arbetsbrist inte har fått någon fortsatt anställning (25 § 1 st. LAS; jfr dock AD 1986 nr 60). Om arbetstagaren har haft en tidsbegränsad anställning med stöd av annan författning, till exempel 9 § AF, eller kollektivavtal föreligger dock inte företräde till återanställning (se AD 2003 nr 53).

Anställningstid

Dessutom krävs följande.

- Arbetstagaren ska när anställningen upphör ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren

(25 § 1 st. LAS; ang. säsonganställning, se lagtexten). Arbetstagaren får tillgodoräkna sig all anställningstid som han har haft hos staten under treårsperioden (se nedan under Vad får tillgodoräknas?).

- Återanställda* - Den som har fått återanställning enligt 25 § LAS ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för återanställningsrätt (3 § 3 st. LAS).
- Kvalifikationer* - Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen (25 § 1 st. LAS; AD 1994 nr 88). Detta krav ska anses uppfyllt, även om arbetstagaren behöver en viss, normal inlärningstid för den nya anställningen (se p. 7.5.1 och AD 1992 nr 1).
- Anmälan* - Arbetstagaren ska ha begärt att få bli återanställd. Detta ska ske hos arbetsgivaren, det vill säga i regel den myndighet där arbetstagaren är eller senast har varit anställd (se p. 7.2 om återanställningsrätt hos någon annan myndighet i visst fall). Arbetstagaren har bevisbördan för att en anmälan har skett. Vanligtvis sker anmälan skriftligen (prop. LOA s. 66; jfr 27 § 1 st. LAS och AD 1997 nr 106).
- Hur länge har man återanställningsrätt?* Återanställningsrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde respektive då beskedet enligt 15 § 1 st. LAS lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde (25 § 3 st. LAS). Om en myndighet informerar om en ledig anställning före niomånaderstidens utgång, har arbetstagaren återanställningsrätt till den anställningen även om beslut om den anställningen meddelas efter niomånaderstidens utgång. Arbetsgivaren ska alltså beakta om det finns någon företrädesberättigad arbetstagare både då han informerar om den lediga anställningen och då beslut meddelas (AD 1982 nr 51).

Vad får tillgodoräknas?

Återanställningsrätten gäller oberoende av om den gamla eller nya anställningen avser tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning, heltidsanställning eller deltidsanställning. Ett års anställning med till exempel 40 procent av heltid tillgodoräknas alltså på samma sätt som ett års heltidsanställning. Anställningstiden tillgodoräknas i sin helhet även om arbetstagaren har varit tjänstledig.

Deltidsanställda

Den som senast har haft en deltidsanställning har återanställningsrätt även till lediga heltidsanställningar (jfr 25 a § LAS och avsnitt 8).

Angående förhållandet mellan återanställningsrätten och företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad se p. 7.2.

7.2 Återanställningsrättens innebörd

Om en arbetstagare har anmält anspråk på företrädesrätt och de rättsliga förutsättningarna även i övrigt är uppfyllda, ska myndigheten ta hänsyn till detta vid beslut om anställning som omfattas av arbetstagarens anspråk. Detta framgår av reglerna i TurA-S jämförda med 25-27 §§ LAS.

En arbetstagare kan ha återanställningsrätt hos någon annan myndighet än den hos vilken arbetstagaren är eller har varit anställd, om det i det enskilda fallet har skett en sådan övergång av en myndighets verksamhet som avses i 6 b § LAS (25 § 3 st. tredje meningen LAS, se prop. 1994/95:102 s. 63 f. och 82, AD 1996 nr 37).

Att en arbetstagare har återanställningsrätt hindrar dock inte att myndigheten i vanlig ordning informerar enligt 6 § AF om en ledig anställning som omfattas av återanställningsrätten.

*AD om
innebörden*

AD har i domen 1988 nr 160 gjort uttalanden om den principiella innebörden av återanställningsrätten. I domen hänvisas också till vägledande motivuttalanden och andra AD-domar.

*Gäller även
tidsbegränsat
anställda*

Reglerna om återanställningsrätt gäller även om arbetstagaren har varit tidsbegränsat anställd (AD 2000 nr 26). De särskilda kvalificeringstiderna för återanställningsrätt för säsonganställda i 25 § gäller dock endast återanställning i samma anställningsform. En säsonganställd som uppfyller kvalificeringstiderna för återanställning i övrigt omfattas av samma regler som övriga arbetstagare.

*Endast före-
trädesrätt till
nyanställningar*

Företrädesrätten gäller i princip endast till nyanställningar i egentlig mening. Om arbetsgivaren i stället väljer att täcka arbetskraftsbehovet med inhyrd eller inlånad personal, så är detta vanligtvis inte att anses som ett kringgående av återanställningsrätten (se AD 1980 nr 54, AD 2003 nr 4 och AD 2007 nr 72).

Inte befordran

Återanställningsrätten kan i regel inte åberopas för befordran. Detta följer av allmänt gällande principer på arbetsmarknaden (prop. LAS s. 62 och prop. LOA s. 66).

*Omplacering
enligt LAS går
före*

Återanställningsrätten gäller inte heller i konkurrens med omplaceringsrätten enligt 7 § 2 st. LAS (prop. LOA s. 66, AD 1984 nr 82, AD 1996 nr 53).

*Högre syssel-
sättningsgrad
enligt LAS går
före*

Återanställningsrätten gäller inte i konkurrens med företrädesrätt för deltidsanställd till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS (prop. 1996/ 97:16 s. 44 ff. och 50 f.).

Sakliga grunder

Angående förhållandet mellan återanställningsrätten och reglerna i RF om förtjänst och skicklighet, se p. 7.6.

*Flera
anställningar*

Vid flera anställningar (se avsnitt 15) har den som sagts upp från den högre anställningen återanställ-

ningsrätt även om han har kvar den lägre anställningen (prop. 1974:174 s. 68). Detsamma gäller den som efter en tidsbegränsad anställning inte har fått fortsatt anställning i den högre anställningen. Det som nu har sagts gäller också den som har både en anställning tills vidare och ett vikariat.

7.3 Underrättelse till arbetstagaren

Uppgift i beskedet

Arbetsgivaren är skyldig att underrätta en arbetstagare, som sägs upp, huruvida denne har återanställningsrätt eller inte. Detsamma gäller en arbetstagare vars tidsbegränsade anställning inte ska fortsätta och som har rätt till besked enligt 15 § LAS om anställningens upphörande (se skriften Anställningsskydd 10.2).

Underrättelsen ska lämnas i uppsägningsbeskedet (se 8 § 2 st. LAS) och i beskedet enligt 15 § LAS (se 16 § 2 st LAS och AD 1988 nr 56 och nr 70). Där ska också anges att den som vill göra anspråk på återanställningsrätten ska göra en anmälan om detta hos arbetsgivaren (jfr 27 § 1 st. LAS). Av praxis framgår att såväl underrättelsen om huruvida det föreligger företrädesrätt som krav på anmälan om företrädesrätt måste vara klara och tydliga (se AD 1988 nr 56 och AD 2000 nr 107). Vidare bör anges var och hur anmälan ska göras.

Exempel

Angående utformningen av underrättelsen till arbetstagaren, se skriften Anställningsskydd bilaga 3 till avsnitt 7 och bilaga 2 till avsnitt 10.

Ingen skyldighet att lämna besked

Det finns fall då en arbetstagare har återanställningsrätt hos myndigheten men myndigheten inte är skyldig att lämna besked om detta. Detta gäller till exempel vid två anställningar då en arbetstagare vid återgång från en högre tidsbegränsad anställning till en lägre anställning tills vidare har återanställningsrätt (prop. 1981/82:90 s. 15 f.). Ett annat sådant fall är

när en arbetstagare har en tidsbegränsad anställning som är så kortvarig att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna besked enligt 15 § LAS (se 10 § p. 1 och 2 AF), men arbetstagaren ändå uppfyller kraven för återanställningsrätt enligt 25 § LAS på grund av den senaste anställningen och tidigare anställningar.

Det kan vara lämpligt att myndigheten även i sådana fall informerar arbetstagaren om hans återanställningsrätt och om vad arbetstagaren ska iaktta om han vill göra anspråk på den (jfr prop. LAS s. 131). Återanställningsrätten i dessa fall gäller från den tidpunkt då besked enligt 15 § LAS skulle ha lämnats om arbetsgivaren hade varit skyldig att göra det (prop. 1981/82:90 s. 16).

7.4 Anmälan om anspråk på återanställningsrätt

Muntlig eller skriftlig anmälan

En anmälan enligt 27 § 1 st. LAS om anspråk på återanställningsrätt ska göras hos arbetsgivaren, det vill säga i regel den myndighet där arbetstagaren är eller senast har varit anställd (se 7.2 om återanställningsrätt hos någon annan myndighet i visst fall). Anmälan kan göras när som helst under den tid då återanställningsrätten gäller (se AD 2001 nr 57). Arbetstagaren har bevisbördan för att en anmälan ha gjorts. Om en anmälan görs muntligt ska dock myndigheten göra en tjänsteanteckning om detta med uppgift om när anmälan gjorts (jfr 15 § FL). Detta torde leda till att det sällan uppstår tvivel om en anmälan skett eller dess innehåll.

Anmälan kan vara generell eller begränsad

En arbetstagare som anmält anspråk om återanställningsrätt är att anse som sökande till lediga anställningar som omfattas av anmälan. En anmälan kan vara generell och avse alla anställningar som anmälaren har tillräckliga kvalifikationer för. En anmälan kan också vara begränsad och endast avse vissa typer av anställningar. Om det är en begränsad anmälan ska anmälaren anses som sökande endast

avseende de anställningar som omfattas av anmälan (se till exempel AD 2001 nr 25).

I anmälningsskyldighet ligger också att underrätta arbetsgivaren om adressändringar. Arbetsgivaren är endast skyldig att skicka erbjudande om återanställning till återanställningsberättigades senast kända adress.

*Inkomna
anmälningar*

I p. 7.9 anges hur myndigheten bör behandla inkomna anmälningar.

Exempel

Ett exempel på en skriftlig anmälan om anspråk på återanställningsrätt finns i **bilaga 1**.

7.5 Turordning för återanställningsrätt

*Flera åter-
anställnings-
berättigade*

Om mer än en arbetstagare har anmält anspråk på återanställningsrätt hos en myndighet, ska myndigheten fastställa en turordning för återanställningsrätt i varje ärende om anställning. Därvid uppkommer två principiella huvudfrågor. Den ena frågan gäller

- kretsen av de arbetstagare som turordningen ska avse (turordningskretsen, se p. 7.5.1) och den andra
- den inbördes ordningen mellan dessa arbetstagare, det vill säga placeringen i turordningskretsen (se p. 7.5.2).

7.5.1

Turordningskretsen

Turordningskretsen ska omfatta alla arbetstagare som har återanställningsrätt hos myndigheten (prop. 1974:174 s. 65 f och 53; ang. begreppet myndighet se p. 7.9) och som har anmält detta (7 § TurA-S, Cirk 1984 A 11). Det har inte någon betydelse på vilken ort eller vid vilken förvaltningsenhet som arbetstagaren har tjänstgjort hos myndigheten eller vilken tidigare

anställning arbetstagaren har haft hos myndigheten (prop. 1974:174 s. 65 f).

*Tillräckliga
kvalifikationer*

Det krävs inte heller att arbetstagaren tidigare haft jämförbara arbetsuppgifter utan endast att han har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen (25 § 1 st. LAS). Kravet på tillräckliga kvalifikationer ska anses uppfyllt även om den anställda behöver en viss, normal inlärningsstid för den nya anställningen (prop. 1974:174 s. 57; se AD 1976 nr 77, AD 1982 nr 155, AD 1986 nr 46 och nr 58, AD 1992 nr 1; jfr AD 1983 nr 51 och nr 110, AD 1994 nr 73, AD 1999 nr 30, AD 1999 nr 36). Om anställningen skulle innebära en befordran i förhållande till den anställning som arbetstagaren tidigare haft, kan i regel återanställningsrätten enligt allmänt gällande principer på arbetsmarknaden inte åberopas (prop. LAS s. 62 och prop. LOA s. 66, jfr AD 1995 nr 107).

*Lokalt
kollektivavtal*

De lokala parterna får under vissa förutsättningar träffa kollektivavtal om att en turordningskrets ska omfatta enbart arbetstagare vid någon eller några delar av myndigheten (8 samt 11-14 §§ TurA-S; jfr prop. 1974:174 s. 65 f och 53).

AD har i domen 1983 nr 112 gjort allmänna uttalanden om i vilka situationer ett avtal om avvikelse från LAS turordningsregler kan anses rättsstridigt.

7.5.2

Placering i turordningskretsen

Vad sedan beträffar den andra huvudfrågan, nämligen de företrädesberättigade arbetstagarnas inbördes ordning i turordningskretsen, gäller reglerna i 26 § LAS med de avvikelser och tillägg som framgår av 3 § 2 st. LAS och 10 § TurA-S med protokollsanteckningar (Cirk 1984 A 11 och prop. 1974:174 s. 66-68 samt tillämpliga delar av prop. 1973:129 s. 161 ff. och 267).

*Anställningstid
hos staten*

Huvudregeln är att arbetstagarnas plats i turordningskretsen bestäms med utgångspunkt i varje

arbetstagares sammanlagda anställningstid hos staten (10 § TurA-S med protokollsanteckningar).

Även anställningstid hos andra statliga myndigheter ska räknas med. Anställningstid beaktas på samma sätt oberoende av om anställningen gällt tills vidare eller för begränsad tid eller om den avsett heltid eller deltid. Även tidigare anställningstid hos staten i beredskapsarbete, arbete på en inskolningsplats, skyddat arbete, arbete i ungdomslag, anställning med lönebidrag, arkivarbete eller musikerhjälp ska tillgodoräknas. Anställningstiden hos staten tillgodoräknas i sin helhet även om arbetstagaren har varit tjänstledig (jfr prop. LAS s. 117; angående anställning som reservofficer, se AD 1994 nr 113).

*Anställningstid
hos annan
arbetsgivare*

Om det finns särskilda skäl får även anställningstid hos andra arbetsgivare än statliga myndigheter jämföras med anställningstid hos staten (10 § TurA-S med protokollsanteckningar). Regeln om särskilda skäl är tillämplig till exempel på verksamhetsområden där arbetsuppgifterna har nära samband med dem som utförs av vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Vidare är regeln tillämplig när en verksamhet har förstatligats. Vid tillgodoräkning av anställningstid i förstatligad verksamhet är det enligt Arbetsgivarverkets mening utan betydelse om arbetstagaren fortfarande var anställd inom verksamheten vid förstatligandet eller inte.

*Utredning om
anställningstid*

Myndigheten måste anses skyldig att undersöka vilka anställningstider som arbetstagarna i kretsen får tillgodoräkna sig, till exempel genom att fråga dem.

Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde (26 § LAS).

7.5.3

Arbetstagaren avvisar ett erbjudande

Förlust av återanställningsrätten

Om en arbetstagare, som har återanställningsrätt hos en myndighet, avvisar ett erbjudande om återanställning hos myndigheten som denne skäligen borde ha godtagit, har han förlorat sin återanställningsrätt (27 § 3 st. LAS; prop. 1974:174 s. 68; AD 1982 nr 158: ej förlust vid avvisande av erbjudande av tidsbegränsad anställning på tre månader).

7.5.4

Anstånd med tillträde

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter "skäligen övergångstid" (27 § 2 st. LAS). Se även AD 1983 nr 9.

7.5.5

Pensionärer

Den som har fyllt 67 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte återanställningsrätt (33 § 3 st. LAS).

7.6 Återanställningsrätten inom staten

Särregler för den statliga sektorn

Återanställningsrätten på det statliga området skiljer sig delvis från andra områden på arbetsmarknaden. Det gäller såväl avseende återanställningsrättens förhållande till kravet på saklig grund vid tillsättning av en anställning som rörande regler om tvister rörande återanställningsrätten (se punkt 7.8).

I förhållande till kravet på saklig grund

Vid nyanställningar på det statliga området har återanställningsrätten inte samma tvingande karaktär som återanställningsrätten på den privata arbetsmarknaden (jfr Förvaltningsrättslig Tidskrift 1977 s. 331 ff). Detta beror på reglerna i 12 kap 5 § RF (jfr 4 § LOA samt prop. LOA s. 66 och prop. 1978/79:84 s. 23).

Vid tillsättningen av anställningen har återanställningsrätten en begränsad betydelse. Grundlagens krav på saklig grund vid tillsättning har således företräde framför återanställningsrätten.

I prop. 1974:174 s. 64 sägs bland annat följande.

”Bedömningen i det enskilda fallet måste primärt utgå från grundlagen. Den kan således först i andra hand och inom ramen för grundlagens rekvisit grundas på LAS. Bli en anställning ledig, kan även en icke företrädesberättigad söka anställningen och konkurrera med de företrädesberättigade. Därvid kan – med tillämpning av grundlagsbestämmelsen – exempelvis intresset att offentliga funktioner utövas av de för uppgifterna bäst skickade personerna finnas böra väga tyngre än det arbetsmarknadspolitiska intresset att anställa en företrädesberättigad.”

Information om ledig anställning

Den omständigheten att en arbetstagare har återanställningsrätt hindrar således inte att myndigheten enligt 6 § AF informerar om en ledig anställning som omfattas av återanställningsrätten. Den som anmält anspråk på återanställningsrätt är att anse som sökande till anställningen, om denna omfattas av anspråket (prop. 1974:174 s. 68). Å andra sidan får en myndighet, som finner sig böra anställa någon som har återanställningsrätt, anställa denne utan att informera om anställningen även om detta annars skulle ske enligt 6 § 1 st. AF. I ett sådant fall finns särskilda skäl för att underlåta informationen (6 § 3 st. AF).

7.7 Förhandling på grund av återanställningsrätt

Om en arbetstagare har återanställningsrätt och har anmält anspråk på den, måste myndigheten beakta 32 § LAS. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren har förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren avser att anställa en arbetstagare, om någon annan har återanställningsrätt inom verksamheten eller om fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning. Förhandling enligt 32 § LAS behöver inte ske innan arbetsgivaren erbjuder en ensam företrädesberättigad återanställning (prop. LAS s. 147).

Vem är motpart? Förhandlingen ska ske på det sätt som anges i 11-14 §§ MBL (32 § LAS och prop. LAS s. 147 f.). Det innebär bland annat att förhandlingen förs med den eller de organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren. På det statliga området tillkommer förhandlingsrätten som regel de centrala arbetstagarorganisationernas lokala arbetstagarorganisationer (gemensamma samverkansorgan, se 3 kap 1 § HA) hos myndigheten. Men myndigheten är skyldig att förhandla även med annan lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal med staten för myndighetens verksamhetsområde. I vissa fall kan en myndighet bli skyldig att förhandla enligt 13 § MBL med en icke kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation (prop. LAS s. 148).

I fråga om förfarandet vid förhandlingarna, det vill säga lokal samverkansförhandling enligt 11 § och 13 § MBL och eventuellt en central förhandling enligt 14 § MBL, gäller de avvikelser från MBL som anges i HA. En utförlig redogörelse för dessa regler finns i Cirk 1999 A 4 p. 3-3.

Exempel Ett förslag till formulär för begäran om förhandling enligt 32 § LAS med lokal arbetstagarorganisation finns i bilaga 2.

Ingen förhandling enligt MBL Arbetsgivaren har ingen informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL.

AD har i domen 1984 nr 117 prövat frågan om en statlig myndighet i ett visst fall brutit mot skyldigheten att förhandla enligt 32 § LAS.

7.8 Tvister om återanställningsrätt

Överklagande Frågor om anställning ska inom det statliga området prövas i förvaltningsrättslig ordning genom överklagande av beslut om anställning (21 § AF). Överklagandet prövas vanligtvis av Statens överklagandenämnd.

I samma ordning ska även fråga om tillämpning av bestämmelserna om återanställningsrätt handläggas. Det är följaktligen inte möjligt för en person att i domstol föra en skadeståndstalan grundad på LAS mot en statlig arbetsgivare på grund av påstått brott mot återanställningsreglerna. Detta framgår av 1 kap. 2 § andra stycket p. 1 LRA som anger att lagen inte ska tillämpas på mål som rör arbetstagare som avses i LOA när tvisten gäller fråga om anställning av arbetstagare utan enbart avser tvist om kollektivavtal (se AD 1993 nr 11 och AD 2002 nr 126).

Andra beslut rörande återanställningsrätten, till exempel myndighetens skyldighet att lämna besked om återanställningsrätt, prövas dock enligt LRA (se till exempel AD 1993 nr 11).

Kollektivavtalstvist

Om en tvist uppkommer om tolkning och tillämpning av reglerna om turordning för återanställningsrätt enligt 7-10 §§ TurA-S och tvisten enbart rör TurA-S, ska dock tvisten handläggas enligt LRA (1 kap. 2 § 2 st. LRA, prop. MBL s. 541 f. samt Cirk 1996 A 7 s. 126 ff.). Staten företräds i tvisten av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer. Har lokalt kollektivavtal slutits och tvisten rör tillämpningen av detta, företräds dock staten vid den centrala tvisteförhandlingen av den myndighet som har slutit avtalet (9 § KAF, 4 kap 5, 7-8 §§ HA).

7.9 Behandlingen av anmälningar om anspråk på återanställningsrätt

Diarietföring

Anmälningar om anspråk på återanställningsrätt, skriftliga eller muntliga som antecknats (se 7.4), ska diarietföras (5 kap. 1 § OSL).

Sammanställning av anmälningar

Myndigheten bör fortlöpande sammanställa alla anspråk på återanställningsrätt som anmäls hos myndigheten, så att myndigheten kan fullgöra sina

skyldigheter med anledning av anmälningarna.

*Underrättelse
om anmälningar*

Det är angeläget att alla de enheter hos myndigheten som beslutar om anställningar eller vikariat som omfattas av anmälda anspråk får kännedom om anmälningarna. Detta gäller också andra myndigheter som beslutar om anställningar hos myndigheten.

*Begreppet
myndighet*

Vid tillämpningen av reglerna om återanställningsrätt, till exempel turordningskrets och förhandlings- skyldighet enligt 32 § LAS, är det viktigt att ha klart för sig vad som är en myndighet och vad som bara är en arbetsenhet hos en myndighet (jfr dock AD 1996 nr 66). När man ska ta ställning till detta, kan man få ledning i den instruktion som reglerar den statliga organisationen på området. Det framgår till exempel av instruktionen för Skatteverket (2007:780) att verket utgör en myndighet trots att det finns en central och en regional organisation.

*Expedition av
erbjudande*

Arbetsgivaren är inte skyldig att sända ett erbjudande om återanställning annat än till den adress som arbetstagaren senast har uppgivit (prop. LAS s. 139).

8 Företrädesrätt för deltidsanställda

8.1 Villkor för företrädesrätten

En deltidsanställd arbetstagare har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid enligt bestämmelserna i 25 a och 26 §§ LAS, hos arbetsgivaren.

Som förutsättningar gäller

- att den deltidsanställda har anmält till sin arbetsgivare sitt önskemål om en anställning med högre sysselsättningsgrad,

- att arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och
- att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Begreppet tillräckliga kvalifikationer har samma innebörd som i 25 § LAS. Om heltidsanställningen innehåller samma arbetsuppgifter som deltidsanställningen, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har sådana kvalifikationer (prop. 1996/97:16 s. 45 och 51 jfr prop. 1973:129 s. 260, prop. 1974: 174 s. 57).

8.2 Företrädesrättens innebörd

Om en deltidsanställd arbetstagar har företrädesrätt och har anmält anspråk på sådan rätt, ska arbetsgivaren ta hänsyn till detta vid behov av ny arbetskraft. Detta följer av reglerna i 25 a § LAS. Det kan vara fråga om att ersätta arbetskraft exempelvis på grund av uppsägningar från arbetstgares sida eller beviljande av tjänstledigheter. Det kan också vara fråga om utökad arbetskraft för tillfälligt eller permanent behov.

Inverkan på verksamheten

När det gäller företrädesrättens inverkan på verksamheten med mera sägs i prop. 1996/97: 16 s. 45 följande.

Det är värt att påpeka att bestämmelsen inte ger arbetstgarsidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, till exempel genom att kräva att arbetsgivaren ska inrätta anställningar med sådana arbetstidsmått att arbetstgarnas önskemål tillgodoses fullt ut. Inte heller ger bestämmelsen arbetstgarsidan rätt att påfordra att arbetstgare omplaceras eller flyttas omkring så att deras önskemål tillgodoses fullt ut. När arbets-

givaren har behov av ytterligare arbetskraft måste dock en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagares berättigade krav på högre arbetstidsmått. Arbetsgivare och arbetstagare bör därutöver gemensamt sträva efter en ökad andel heltidsanställningar.

Frågan om företrädesrättens förhållande till arbetsgivarens rätt att organisera arbetet har prövats i AD 2009 nr 51. I målet hade arbetsgivaren, efter att en arbetstagare slutat, valt att inte återinsätta någon på den aktuella befattningen utan att i stället omorganisera arbetet. Detta innebar att en företrädesberättigad, som hade en lägre sysselsättningsgrad inte erbjöds den tidigare anställningen. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivarens beslut inte var i strid med 25 a § LAS.

Omplacering enligt LAS går före

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § 2 st. LAS (25 a § 3 st.).

Företrädesrätten gäller före återanställningsrätten

Företrädesrätten gäller före en tidigare anställds eller uppsagd arbetstagares anspråk på återanställningsrätt enligt 25 § LAS (25 a § 1 st.).

Inget krav på tillsvidareanställning

Om en anställd har en tidsbegränsad anställning har denne, om hon eller han i övrigt uppfyller krav i 25 a § LAS, rätt till företräde till högre sysselsättningsgrad. Detta gäller i vart fall om den ökade sysselsättningsgraden som arbetstagaren kan göra anspråk på inte omfattar en längre tidsperiod än den tidsbegränsade anställningen (se AD 2000 nr 51).

8.3 Anmälan om önskemål om företrädesrätt

Muntlig eller skriftlig anmälan

Ett önskemål om högre sysselsättningsgrad ska göras hos arbetsgivaren, det vill säga i regel den myndighet där arbetstagaren är anställd (jfr 3 § AF om beslutande myndighet i frågor om anställning). Arbetstagaren

har bevisbördan för att en anmälan har skett. Om en anmälan görs muntligt ska dock myndigheten göra en tjänsteanteckning om detta med uppgifter om när anmälan gjordes och önskemålet om högre sysselsättningsgrad (jfr 15 § FL). Detta torde leda till att det sällan uppstår tvivel om en anmälan skett. En deltidsanställd arbetstagare som anmält att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad är att anse som sökande till eventuellt ledigt arbetskraftsbehov hos myndigheten (driftsenheten, se p. 8.4.1) enligt anmälan.

*Inkomna
anmälningar*

I p. 8.7 anges hur myndigheten bör behandla inkomna anmälningar.

Exempel

Ett exempel på en skriftlig anmälan om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad finns i **bilaga 3**.

8.4 Turordning för företrädesrätt

Om mer än en arbetstagare har anmält företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad hos en myndighet, ska myndigheten fastställa en turordning för företrädesrätt i varje ärende som avser utökat arbetskraftsbehov (ny anställning, ledigt vikariat etcetera.). Därvid uppkommer två principiella huvudfrågor. Den ena frågan gäller

- kretsen av de arbetstagare som turordningen ska avse (turordningskretsen, se p. 8.4.1) och den andra
- den inbördes ordningen mellan dessa arbetstagare, det vill säga placeringen i turordningskretsen (se p. 8.4.2).

8.4.1

Turordningskretsen

Turordningskretsen kan omfatta alla deltidsanställda arbetstagare som har anmält önskemål om en anställning med högre sysselsättningsgrad hos myndigheten. Eftersom företrädesrätten gäller inom den

driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid, ska en krets upprättas för varje enhet (25 a § 2 st. LAS, prop. 1996/97:16 s. 45 och 51). Angående driftsenhet, se prop. 1973:129 s. 260).

Tillräckliga kvalifikationer

Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna (25 a § 1 st. 2 men.). Om heltidsanställningen innehåller samma arbetsuppgifter som deltidsanställningen, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har sådana kvalifikationer (prop. 1996/97: 16 s. 45 och 51). Kravet på tillräckliga kvalifikationer ska anses uppfyllt även om den deltidsanställda behöver en viss, normal inläringstid för de nya arbetsuppgifterna (prop. 1996/97:16 s. 45 och 51). Begreppet tillräckliga kvalifikationer ska ha samma innebörd som i 25 § (prop. 1973:129 s. 260 och prop. 1974:174 s. 57).

8.4.2

Placering i turordningskretsen

Vad sedan gäller den andra huvudfrågan, nämligen arbetstagarnas inbördes ordning i turordningskretsen, gäller 26 § LAS med avvikelser enligt 3 § 2 st. LAS.

Anställningstid hos staten

Arbetstagarnas plats i turordningskretsen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos staten. Om beräkning av anställningstid i staten, se 7.5.2.

Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde (26 § LAS).

8.5 Förhandling på grund av företrädesrätten

Om en arbetstagare har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad måste myndigheten beakta 32 § LAS. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren har förhandlingskyldighet enligt 11-14 §§ MBL när arbetsgivaren avser att anställa en

arbetstagare, om fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få en anställning med högre sysselsättningsgrad. Förhandling enligt 32 § LAS behöver dock inte ske innan arbetsgivaren erbjuder en ensam företrädesberättigad de nya arbetsuppgifterna (jfr prop. LAS s. 147).

Vem är motpart? Förhandlingen ska ske på det sätt som anges i 11-14 §§ MBL (32 § LAS och prop. LAS s. 147 f.). Det innebär bland annat att förhandlingen förs med den eller de organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren. På det statliga området tillkommer förhandlingsrätten som regel de centrala arbetstagarorganisationernas lokala arbetstagarorganisationer (gemensamma samverkansorgan, se 3 kap 1 § HA) hos myndigheten. Men myndigheten är skyldig att förhandla även med annan lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal med staten för myndighetens verksamhetsområde. I vissa fall kan en myndighet bli skyldig att förhandla enligt 13 § MBL med en icke kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation (jfr prop. LAS s. 148).

I fråga om förfarandet vid förhandlingarna, det vill säga lokal samverkansförhandling enligt 11 § och eventuellt en central förhandling enligt 14 § MBL, gäller de avvikelser från MBL som anges i HA. En redogörelse för dessa regler finns i Cirk 1999 A 4 punkt 3.3.

Exempel Ett förslag till formulär för begäran om förhandling enligt 32 § LAS med lokal arbetstagarorganisation finns i bilaga 4.

8.6 Tvister om företrädesrätt

Överklagande Tvister, som avser frågan vem – en företrädesberättigad eller någon annan – som ska anställas, ska inte handläggas enligt LRA utan genom överklagande av beslutet om anställning (se 1 kap. 2 § 2 st. 1 LRA,

jämför AD 2002 nr 126 och p. 14.9). Överklagandet prövas vanligtvis av Statens överklagandenämnd.

8.7 Behandlingen av anmälningar om företrädesrätt

<i>Diarietföring</i>	Anmälan om företrädesrätt, skriftliga eller muntliga som antecknats (se p. 8.3), ska diarietföras (5 kap. 1 § OSL).
<i>Sammanställning av anmälningar</i>	Myndigheten bör fortlöpande sammanställa alla anmälningar om företrädesrätt hos myndigheten, så att myndigheten kan fullgöra sina skyldigheter med anledning av anmälningarna.
<i>Underrättelse om anmälningar</i>	Det är angeläget att alla de enheter hos myndigheten som beslutar om anställningar eller vikariat som omfattas av företrädesrätt får kännedom om anmälningarna. Detta gäller också andra myndigheter som beslutar om anställningar hos myndigheten.
<i>Begreppet myndighet</i>	Vid tillämpningen av reglerna om företrädesrätt, till exempel turordningskrets och förhandlings-skyldighet enligt 32 § LAS, är det viktigt att ha klart för sig vad som är en myndighet och vad som bara är en arbetsenhet hos en myndighet (jfr dock AD 1996 nr 66). När man ska ta ställning till detta kan man få ledning i den instruktion som reglerar den statliga organisationen på området. Det framgår till exempel av instruktionen för Skatteverket (2007:780) att verket utgör en myndighet trots att det finns en central och en regional organisation.

9 Information om lediga anställningar

9.1 Skyldigheten att informera

Huvudregel En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid (6 § 1 st. AF). Huvudregeln är alltså att myndigheten ska informera om en ledig anställning (se även p. 9.5).

Undantag Enligt 6 § 3 st. AF tillämpas inte bestämmelserna om information om lediga anställningar om det finns särskilda skäl som talar mot ett sådant förfarande. Särskilda skäl föreligger bland annat då en arbetstagare omplaceras enligt 7 § 2 st. LAS till en ledig anställning eller då en myndighet vill anställa en uppsagd arbetstagare som omfattas av TA eller någon som har återanställningsrätt.

Myndighetsinstruktionerna Ytterligare undantag från skyldigheten att informera finns i andra författningar (jfr 2 § AF), bland annat i vissa myndighetsinstruktioner och förordningar om anställning av arbetstagare i samband med omorganisation av statlig verksamhet.

9.2 Hur man informerar

Myndigheten avgör När en myndighet avser att anställa en arbetstagare ska den på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid (6 § 1 st. AF).

Några allmänna regler om informationen utöver den nämnda bestämmelsen finns inte. Det ankommer på myndigheten att bedöma det bästa sättet att nå dem som kan tänkas vara lämpade för och intresserade

av anställningen med informationen, till exempel genom en annons i dagspress eller fackpress. Det är dock naturligt att informationen (annonsen) om den lediga anställningen också anslås på myndighetens anslagstavla. Informationen kan också läggas ut på myndighetens webbplats.

Av en myndighets instruktion eller annan författning kan följa att myndigheten ska informera om anställningen på något särskilt sätt (jfr 2 § AF).

Villkorad information

Informationen om en ledig anställning kan ibland behöva villkoras. Så är fallet till exempel om den tidigare arbetstagaren fått en ny anställning hos någon arbetsgivare som avses i 1 § LOA genom ett beslut som inte vunnit laga kraft (se avsnitt 15 och skriften Anställningsskydd 6 p. 6.2.5). Om informationen villkoras bör i regel skälet till detta anges i annonsen.

Arbetsförmedlingen

Angående anmälan till arbetsförmedlingen se p. 9.5.

9.3 Annonsutformning

Ansökningstid

I en annons eller i någon annan information ska myndigheten ange en viss tid för anmälan till exempel inom tre veckor räknat från dagen för införandet i tidningen eller senast en viss dag (6 § 1 st. AF). Om annonsen är införd i tidningen en fredag, blir alltså den sista ansökningsdagen den fredag som infaller tre veckor senare. Infaller den fredagen på en helgdag blir den sista ansökningsdagen närmast följande helgfria dag som inte är lördag (se lagen 1930:173 om beräkning av lagstadgad tid).

Innehåll

Några bestämmelser i övrigt om vad en annons ska innehålla finns inte. Det är alltså myndigheten själv som bestämmer om detta.

En viktig förutsättning för att få rätt person på rätt plats är att myndigheten fastställer arbetsanalys och sökprofil.

Arbetsanalysen innebär att arbetsuppgifternas art och omfattning anges och att detta görs mot bakgrund av målen för verksamheten, statsmakternas krav på myndighetens verksamhet och med hänsyn till förutsebara förändringar och förutsättningar för verksamheten.

I sökprofilen bestäms de krav som ställs på den som ska anställas. Genom detta bestäms vilka meriter som är relevanta och hur de ska värderas (prop. 1984/85:219 s. 23 f. och 1985/86:116 s. 14). Innehållet i arbetsanalysen och sökprofilen påverkar

- valet av rekryteringsväg,
- urvalsförfarandet och
- meritvärderingen.

Prioriteringen av skickligheten vid den senare meritvärderingen (se avsnitt 12) skärper kravet på förberedelsearbetet med mera vid rekryteringen (prop. 1985/86:116 s. 7).

I annonsen bör man alltså ange arbetsuppgifterna och de krav man ställer på den som ska anställas. I förekommande fall bör vidare anges de särskilda villkor som gäller för att få anställningen (jfr 5 och 6 §§ LOA, 5 § AF och avsnitt 12).

Av praxis från Statens överklagandenämnd framgår att nämnden vid prövning av överklaganden i anställningsärenden fäster en mycket stor vikt vid vad som angivits i annonsen. Att arbetsgivaren på ett riktigt sätt anger vilka kvalifikationer arbetstagaren bör ha kan också få betydelse i mål om diskriminering.

Om en myndighet är skyldig att informera om anställningen, får myndigheten i annonsen inte ange att ansökan ska ges in till någon annan än myndigheten, till exempel till ett konsultföretag (se JK 1982 s. 173 f. och 1984 s. 152 f samt JO 1987/88 s. 190).

Vad nu sagts hindrar dock inte att en myndighet anlitar en konsult som hjälpmedel i ett förberedande rekryteringsarbete. När det gäller formerna för ett sådant samarbete har JO gjort vägledande uttalanden beträffande den kommunala sektorn (JO 1989/90 s. 415 ff., se även 1990/91 s. 391 ff., 1999/2000 s. 403 ff., 2003/04 s.442 ff samt 1996:25 och FT 1994 s. 303 ff.). Dessa synpunkter är i allt väsentligt också vägledande för en statlig myndighet.

I beslutet 1989/90 s. 430 f. anför JO bland annat följande.

”Det måste anses helt acceptabelt att, som skett i flera av de i detta ärende aktuella fallen, kommunen överlåter åt en konsult att sondera marknaden och även aktivt bedriva rekryteringsfrämjande åtgärder och ta in så kallade intresseanmälningar, så länge denna förberedande verksamhet hålls klart åtskild från själva tjänstetillsättningsärendet. Även annonsering i konsultföretagets namn är från rättslig synpunkt invändningsfri, om det klart framgår av annonsen, att den inte innebär ett ledigkungörande utan endast ingår som led i ett förberedande rekryteringsarbete inför en planerad tillsättning. För undvikande av sammanblandning med själva tillsättningsförfarandet bör inte ord som ’ansökan’ eller ’ansökningshandlingar’ användas i sådan annonsering. Termen ’intresseanmälan’ synes däremot godtagbar.”

Frågan om intresseanmälningar och liknande handlingar omfattas av offentlighetsprincipen behandlas i p. 11.2.

*Jämställdhet/
etnisk mångfald* Annonser och annan information om lediga anställningar bör utformas så att personer som tillhör ett underrepresenterat kön eller har en underrepresenterad etnisk tillhörighet uppmuntras att söka dem. Se även p. 9.7 och 9.8.

Kollektivavtal Det kan finnas bestämmelser om annonsutformning med mera i myndighetens lokala samverkansavtal om riktlinjer för myndighetens rekryteringsarbete.

9.4 Information i vissa fall

När det gäller en arbetstagare som regeringen ska anställa efter förslag eller anmälan från en myndighet eller dess chef, ska myndigheten informera om den lediga anställningen (6 § 2 st. AF). Information behöver dock inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det (6 § 3 st. AF). Vilka anställningar detta berör framgår av myndighetens instruktion eller annan författning (se p. 5.1 och avsnitt 20).

9.5 Anmälan till arbetsförmedlingen

*Söka personal
utanför
myndigheten* När en myndighet i en annons informerar om en ledig anställning eller vidtar någon annan åtgärd för att utanför myndigheten söka personal till en ledig anställning, ska myndigheten samtidigt anmäla detta till arbetsförmedlingen (2 § förordningen 1984: 819 om statliga platsanmälningar).

Arbetsförmedlingen får medge undantag från anmälningskyldigheten enligt 2 §, om det finns särskilda skäl för det (5 §).

Närmare regler om uppgifterna i en anmälan till arbetsförmedlingen finns i 6 § förordningen. När en anställning som anmälts till arbetsförmedlingen inte längre är ledig, ska myndigheten snarast anmäla detta till förmedlingen (8 §).

9.6 Lokala kollektivavtal i vissa frågor

Det kan finnas lokala kollektivavtal om riktlinjer för myndighetens rekryteringsarbete (jfr 18 § första strecksatsen MBA-S).

9.7 Åtgärder för jämställdhet och mångfald vid rekrytering

Enligt 3 kap. 7 § DL ska arbetsgivaren verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. En arbetsgivare bör sträva efter att använda sig av formella kanaler genom att till exempel platsannonsera eller på annat sätt söka nå dem som har en svag anknytning till arbetslivet (se prop. 2007/2008: 95 s. 334). Det kan vara lämpligt att använda sig av så kallad riktad annonsering. Av större myndigheter kan det krävas ytterligare insatser, till exempel i form av särskild information till arbets sökande i samarbete med arbetsförmedlingen.

För att stärka jämställdheten vid rekryteringar har två särskilda bestämmelser införts i DL.

I 3 kap. 8 § DL stadgas att arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder främja en jämn fördelning mellan män och kvinnor i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Enligt 3 kap. 9 § 1 st. DL ska en arbetsgivare, när det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande också av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Uttrycket ”i huvudsak jämn fördelning” är en rikt-

punkt som innebär att vardera könet är representerat med minst 40 procent av arbetstagarna i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori arbetstagare (prop. 1978/79:175 s. 85). Regeln måste dock inte följas om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt (9 § 2 st.).

En arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna i 3 kap. 7 eller 9 §§ DL kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter (4 kap. 5 § DL). Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering och kan även riktas mot staten som arbetsgivare.

10 Avbrytande av anställningsförfarandet

10.1 Beslut att inte anställa någon

En myndighet kan besluta att avbryta anställningsförfarandet, om myndigheten till exempel anser att rekryteringsunderlaget är otillräckligt eller att det har uppkommit omständigheter som föranleder att inte någon bör anställas.

Information och förhandling

Innan myndigheten beslutar att inte anställa någon måste myndigheten informera arbetstagarorganisationerna och eventuellt förhandla enligt ATS.

Ej anslag eller överklagande

Myndighetens beslut om att avbryta ett anställningsförfarande behöver inte anslås. Beslutet får inte överklagas (21 § 2 st. AF).

Diskriminering

Beslutet att avbryta anställningsförfarandet kan dock prövas enligt DL.

10.2 Ny information

När en myndighet – efter ett beslut som avses i p. 10.1 – beslutar att informera om anställningen på nytt, kan myndigheten besluta att tidigare sökande, som inte återkallat sin ansökan och som önskar stå kvar som sökande, ska meddela detta till myndigheten före den nya ansökningstidens utgång. Detta bör framgå av annonsen, om inte myndigheten på något annat sätt har underrättat sökandena om det.

11 Förberedelser inför anställningsbeslutet

11.1 Förteckning över sökandena och deras meriter

Ansökningar till en ledig anställning ska diarieföras (5 kap 1 § OSL).

Översättning av ansökningshandlingar

När en arbetssökande, som är medborgare i Danmark, Finland, Island eller Norge, har givit in en handling såsom betyg, intyg, styrkt meritförteckning eller dylikt som är skriven på danska, finska, norska eller isländska, får den myndighet till vilken en sådan handling givits in enligt artikel 2 i Nordiska språkkonventionen inte avvisa handlingen trots att den inte är skriven på svenska. Myndigheten ska i stället vid behov låta översätta handlingen till svenska. Kostnaden för översättningen ska ersättas av allmänna medel.

I övriga fall åvilar det den sökande att se till att myndigheten förstår vad som står i ingivna handlingar. Detta innebär vanligtvis att det är den sökande som får se till att till exempel betyg är översatta till svenska eller ett annat språk som myndigheten kan

förväntas behärska. Om handlingar ingivits på ett främmande språk kan det vara lämpligt att myndigheten begär en komplettering av ansökan.

Efter ansökningstidens utgång bör en förteckning upprättas över samtliga sökande samt sådana arbetstagare som anmält anspråk på återanställningsrätt eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Innehåll

Det kan vara lämpligt att förteckningen innehåller

- namn,
- utbildning, såväl grundutbildning som kurser,
- tidigare anställningar eller egen verksamhet (se p. 12.2.3),
- antalet år och månader i olika anställningar,
- tid för föräldraledighet och vissa andra ledigheter (se p. 12.2.3).

11.2 Offentlighet och sekretess

Alla sökande och andra som så önskar har rätt att ta del av alla handlingar i anställningsärendet, även uppgifter om hälsotillstånd eller personliga förhållanden som hänför sig till ärendet (16 § FL; och RÅ 1996:25, handlingar hos konsultbolag för en kommuns räkning).

Även om huvudregeln är att handlingar i anställningsärenden är offentliga (se 39 kap. 2 § andra stycket OSL) finns undantag. Sekretess kan i vissa fall gälla med stöd av 10 kap. 3 § OSL och 28 kap. 11 § OSL (se prop. 1979/80:2 Del A s. 203). År 2010 infördes två nya sekretessbestämmelser. Enligt 39 kap 5 a § OSL kan sekretess gälla i ärende om anställning för uppgift som hänför sig till urvalstester. I 39 kap. 5

b § OSL stadgas att sekretess kan gälla i ärende om anställning av myndighetschef vid förvaltningsmyndighet under regeringen avseende uppgift som lämnar eller kan bidra till upplysning om en enskilds sökandes identitet.

Rekryteringsföretag

Som angetts i avsnitt 9.3 föreligger inget hinder mot att en myndighet anlitar ett rekryteringsföretag för att sondera marknaden eller för att aktivt bedriva rekryteringsbefrämjande åtgärder. Det kan till exempel avse mottagande av så kallad intresseanmälningar. Avgörande för om dessa handlingar ska anses ha inkommit till myndigheten och därmed falla under reglerna om allmänna handlingar är graden av tillgänglighet till handlingarna för myndigheten. Regeringsrätten har i plenum prövat frågan (se RÅ 1996 ref. 25). I målet prövades om ett antal så kallade intresseanmälningar som inkommit till ett privat konsultbolag i samband med ett tillsättningsärende på den kommunala sektorn skulle anses som allmänna handlingar. Intresseanmälningarna hade aldrig överlämnats till kommunen men kommunen hade medverkat i analyserna och värderingarna av handlingarna. Domstolen ansåg att de så kallade intresseanmälningarna till konsultbolaget utgjorde ett led i ett kommunalt tjänstetillsättande och att bolaget fick anses ha mottagit handlingarna för kommunens räkning. De var därför att anse som allmänna handlingar och att kommunen borde infordra dessa (se även JO 1989/90 s. 430, JO 2003/2004 s. 442 ff. och JO 2005/2006 s. 376 ff.).

Om någon söker en ledig anställning och har önskemål om att ansökningen ska behandlas konfidentiellt, bör myndigheten underrätta sökanden om att detta inte kan ske med hänsyn till reglerna om allmänna handlingars offentlighet (jfr JO 1989/90 s. 429 f.).

Identifikationsnummer

Vid handläggningen av anställningsärenden bör skilda identifikationsnummer på lediga anställningar

inte användas vid utannonsering och vid beslut om anställning eftersom detta minskar rättssäkerheten för den enskilde (JK 1982 s. 114 f.).

11.3 Komplettering av ansökan

En myndighet ska lämna upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp till en sökande. Hjälpens ska lämnas i den utsträckning som är lämplig med hänsyn till frågans art, den enskildes behov av hjälp och myndighetens verksamhet (4 § FL).

Om en ansökningshandling är ofullständig och bristen kan avhjälpas på ett enkelt sätt, ska myndigheten vägleda den sökande genom att exempelvis begära in kompletterande handlingar (4 § FL; JO 1983/84 s. 328).

Vid handläggningen ska myndigheten beakta möjligheten att själv inhämta upplysningar och yttranden från andra myndigheter, om sådana behövs (7 § FL).

Muntliga uppgifter

En sökande får också på eget initiativ lämna muntliga uppgifter, om det kan ske med hänsyn till arbetets behöriga gång (14 § FL). Sådana uppgifter antecknas genom myndighetens försorg om de kan ha betydelse för utgången i anställningsärendet (15 § FL). Detsamma gäller andra muntliga uppgifter som tillförs ärendet, till exempel referenser.

Undertecknande av ansökan

Om en ansökan kommit in utan att vara egenhändigt undertecknad får myndigheten bedöma om det är behövligt med en komplettering för att säkerställa att ansökan kommer från en viss person.

11.4 För sent inkomna ansökningar

Som huvudregel gäller att en myndighet vid beslut om anställning endast får ta hänsyn till ansökningar som har kommit in före ansökningstidens utgång.

En ansökan som har kommit in för sent får emellertid beaktas, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl torde finnas då sökanden kan åberopa en godtagbar ursäkt för förseningen, till exempel sjukdom, semester eller utlandsvistelse. Särskilda skäl torde också finnas om en myndighet vid prövningen av ansökningarna finner att någon som sökt anställningen efter ansökningstidens utgång är avsevärt överlägsen sina medsökande. Vad nu sagts har inte reglerats i någon författning utan ligger i sakens natur (se SOU 1992:60 s. 161).

Kan det antas att en ansökan eller en avi om denna har lämnats sista ansökningsdagen i myndighetens lokal eller avskilts för myndigheten på en postanstalt, anses den ha kommit in den dagen, om den kommer behörig tjänsteman till handa närmast följande arbetsdag (10 § 2 st. FL; se även JO 1980/81 s. 449).

*Ansökan
per e-post*

En ansökan som sänts per e-post ska anses ha inkommit vid den tidpunkt som den funnits tillgänglig vid myndigheten. Detta gäller även om myndigheten vid denna tidpunkt inte var bemannad.

11.5 Intervjuer och referenser

Intervjuer

Syftet med en intervju bör vara att arbetsgivaren ska kunna bilda sig en uppfattning om den sökandes förutsättningar för den sökta anställningen. Även den sökande får naturligtvis ställa frågor för att kunna bilda sig en klar uppfattning om vilka krav som ställs.

Som princip bör gälla att den sökandes personliga förhållanden inte i onödan berörs utan endast när det behövs för en objektivt riktig bedömning av den sökandes förutsättningar att fullgöra vad anställningen kräver (JO 1958 s. 236, 1977/78 s. 317, 1979/80 s. 459 och 1988/89 s. 391, jfr AD 1983 nr 50).

Referenser

Referenstagning syftar dels till att komplettera vad som framgår av betyg och dylikt, dels till att få ytterligare information för att bedöma den sökande. Man bör informera de sökande om att sådana kontakter kommer att tas.

En myndighet bör genom referenstagning, till exempel genom att inhämta upplysningar från en tidigare anställningsmyndighet, ta reda på den sökandes kompetens och lämplighet för anställningen. En underlåtenhet i det avseendet kan inte åberopas som ett sakligt skäl att tillämpa provanställning (jfr 4 § FL och AD 1991 nr 40).

En arbetsgivare har i ett visst fall ansetts skyldig att förhandla enligt 11 § MBL, innan nya rutiner för referenstagning införs (AD 1979 nr 161).

Intyg och betyg

Angående tjänstgöringsintyg och betyg för statliga anställningar se skriften Anställningsskydd p. 6.4.

Minnesanteckningar

Uppgifter som myndigheten får vid intervjuer och referenstagningar måste antecknas och tillföras akten i den mån de kan ha någon betydelse för anställningsärendet (JO 1980/81 s. 456). Anteckningarna blir därmed en offentlig handling (15 § FL och JO 1967 s. 192 ff.).

Kollektivavtal

Angående lokalt kollektivavtal om riktlinjer för myndighetens rekryteringsarbete, se 9.6.

11.6 Ingen skyldighet att kommunicera handlingar

Enligt förvaltningslagen får ett ärende som avser myndighetsutövning i regel inte avgöras utan att den sökande, klagande eller annan part har underrättats om det som tillförts ärendet genom någon annan än honom själv och han har fått tillfälle att yttra sig över det (så kallad kommunikation). Detta krav gäller dock inte i fråga om anställningsärenden såvida inte

ärendet prövas med anledning av ett överklagande (17 § 1 st. p. 2 FL; jfr JO 1980/81 s. 155).

12 Behörighetsvillkor, urvalsgrunder och meritvärdering

När kretsen av sökande fastställts enligt avsnitt 11 ankommer det på anställningsmyndigheten att konstatera vilka av de sökande som fyller eventuella behörighetsvillkor för anställningen, det vill säga villkor som är föreskrivna i författning för att en sökande överhuvudtaget ska kunna komma i fråga för anställningen.

Därefter ska myndigheten bestämma vem som ska få anställningen genom att tillämpa gällande urvalsgrunder, det vill säga grunder för valet mellan behöriga sökande.

12.1 Behörighetsvillkor

12.1.1

Svenskt medborgarskap

Ordinarie domare ska vara svenska medborgare. I övrigt får krav på svenskt medborgarskap för behörighet att inneha eller utöva en anställning uppställas endast i lag eller enligt förutsättningar som anges i lag (11 kap 11 § RF).

Sådana lagbestämmelser finns till exempel i 5 § LOA. Där sägs att bara en svensk medborgare får ha en anställning som åklagare eller polis eller ha en militär anställning.

Regeringen får i övrigt, enligt 6 § LOA, föreskriva eller för särskilda fall besluta att bara svenska medborgare får ha

- anställning inom regeringskansliet eller utrikesförvaltningen,
- statlig anställning som kan vara förenad med myndighetsutövning eller handläggning av frågor som rör förhållandet till andra stater eller till mellanfolkliga organisationer,
- statlig anställning som kan medföra kännedom om förhållanden som är av betydelse för landets säkerhet eller för andra viktiga allmänna eller enskilda ekonomiska intressen.

Säkerhetsklassad anställning

En säkerhetsklassad anställning enligt 17 § säkerhetskyddslagen (1996:627) hos staten får innehas endast av den som är svensk medborgare. Regeringen får dock, enligt 29 §, i enskilda fall medge undantag från kravet på svenskt medborgarskap. Det är regeringen som enligt 20 § 2 st. beslutar vilka anställningar som ska placeras i säkerhetsklass och om registerkontroll. Denna beslutanderätt kan dock delegeras till myndigheter. Vilka myndigheter som har rätt att säkerhetsklassa anställningar framgår av en bilaga till säkerhetskyddförordningen (1996:633), jfr även dess 19 §.

Av 11 § säkerhetsskyddslagen framgår att säkerhetsprövning ska göras innan en person genom anställning eller på något annat sätt deltar i verksamhet som har betydelse för rikets säkerhet eller anlitas för sysslor som är viktiga för skyddet mot terrorism. Prövningen ska klarlägga om personen kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i lagen och i övrigt pålitlig från säkerhetssynpunkt. Säkerhetsprövning vid rekrytering till en säkerhetsklassad anställning ska omfatta registerkontroll och särskild personutredning under de förutsättningar som anges i lagen.

Angående möjligheten att säga upp en arbetstagarare

som efter säkerhetsprövning bedöms olämplig från säkerhetssynpunkt, se AD 2000 nr 17.

*Anställning
av utländska
medborgare*

En utlänning får inte utan arbetstillstånd ha anställning här i riket. Detta följer av 2 kap. 7 § utlänningslagen (2005:716). Från denna regel finns vissa undantag, främst beträffande utlänningar med permanent uppehållstillstånd och medborgare i de nordiska länderna. Regeringen får föreskriva andra undantag från kravet på arbetstillstånd. En arbetsgivare är skyldig att – innan han anställer en utlänning – kontrollera att denne har föreskrivet arbetstillstånd. Om arbetsgivaren anställer en utlänning utan ett sådant tillstånd, kan arbetsgivaren drabbas av straffansvar samt påföras en särskild avgift (20 kap. 5 § utlänningslagen).

Angående möjligheten att säga upp en arbetstagare från anställning på grund av att vederbörandes arbetstillstånd upphört att gälla, se AD 1979 nr 90.

*Medborgare i
EU- och
ESS-länder*

Den inom EU rådande principen om fri rörlighet för arbetstagare innebär att det inte är tillåtet att på grund av nationalitet diskriminera medborgare från andra EU- och EES-länder vad gäller anställning, lön eller andra arbets- och anställningsvillkor. Det är följaktligen inte tillåtet vid rekryteringen att ställa som krav att den sökande ska ha svenskt medborgarskap. Detta diskrimineringsförbud gäller dock inte offentlig anställning. Undantaget från det nationella diskrimineringsförbudet för anställning i offentlig verksamhet har i praxis emellertid tillämpats restriktivt och endast avseende vissa specifika anställningar, till exempel om arbetsuppgifterna inneburit skyddande av allmänna stats- eller myndighetsintressen. Om en statlig arbetsgivare har för avsikt att tillämpa detta undantag bör samråd ske med Arbetsgivarverket.

12.1.2

Läkarintyg

Hälsotillstånd och nedsatt arbetsförmåga

I allmänhet behöver den som söker en anställning inte visa något läkarintyg. En myndighet får dock meddela föreskrifter om att den som ska anställas ska lämna ett läkarintyg, om arbetsuppgifterna är sådana att särskilda krav måste ställas på arbetstagarens hälsotillstånd i något visst hänseende. Föreskrifter som avses här meddelas efter samråd med Socialstyrelsen (5 § AF).

För vissa områden, till exempel inom sjöfart och luftfart, har meddelats bestämmelser om hälsokrav i särskilda författningar.

I övrigt får en myndighet begära läkarintyg av en sökande endast om det finns särskilda skäl att anta att sökanden på grund av sitt hälsotillstånd inte kan fullgöra arbetsuppgifterna tillfredsställande.

Nedsatt arbetsförmåga

I lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder finns bestämmelser om åtgärder för att främja anställning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen kan med stöd av lagen vidta olika åtgärder för att fler med nedsatt arbetsförmåga ska bli anställda. Bland annat kan Arbetsförmedlingen under vissa förutsättningar anvisa arbetshandikappade anställning hos en arbetsgivare (jfr AU 1980/81:21 s. 106 ff.). Om en myndighet vill anställa en arbetshandikappad som anvisats av arbetsförmedlingen, torde detta vara ett sådant särskilt skäl som innebär att myndigheten inte behöver informera om anställningen (jfr 6 § 3 st. AF).

Funktionshinder

Både sjukdom och nedsatt arbetsförmåga kan – om det rör sig om tillstånd av varaktig karaktär – vara att anse som funktionshinder som skyddas enligt DL.

12.1.3

Utbildning eller annan kompetens

För en del anställningar föreskrivs i författning viss kompetens eller behörighet, till exempel för domare i 4 kap 1 § rättegångsbalken.

12.2 Urvalsgrunder

12.2.1

Grundläggande bestämmelser

Den centrala regeln om meritvärdering vid statlig tjänstetillsättning fanns tidigare i 11 kap 9 § RF. Denna bestämmelse återfinns numera i 12 kap. 5 § RF. I jämförelse med den tidigare regleringen talas nu om anställning i stället för anställning. I övrigt har det inte skett några materiella förändringar (se prop. 2009/19:80 s. 291).

Skicklighetens företräde

Enligt 12 kap. 5 § RF ska vid tillsättning av statlig anställning avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Med skicklighet avses den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. Den närmare innebörden behandlas i p. 12.2.2.

Med förtjänst avses den vana som har förvärvats genom tidigare anställning eller verksamhet. Se vidare p. 12.2.3.

De sakliga grunder, det vill säga förtjänst och skicklighet, som anges i 12 kap. 5 § är inte uttömmande. Därutöver finns andra sakliga grunder. I 4 § AF anges uttryckligen att arbetsgivaren även ska beakta bland annat allmänna arbetsmarknadspolitiska mål, se vidare p. 12.2.4.

Skickligheten ska tillmätas en särskild betydelse vid meritvärderingen och sättas främst av de sakliga grunder som ska beaktas, om det inte finns särskilda skäl för något annat enligt 4 § 2 st. LOA (se även AD 2004 nr 44). Bara vid lika eller vid i stort sett lika

skicklighet bör förtjänsten bli utslagsgivande. Denna princip gäller oavsett anställningens nivå (prop. 1985/86:116 s. 7).

Undantag från principen om att skickligheten ska sättas främst får enligt förarbetena (prop 1985/86:116 s. 11) ske i sådana fall där det finns särskilda skäl (jfr 4 § 2 st. LOA) att låta det avgörande vara någon annan saklig grund än skickligheten, till exempel förtjänsten eller omplacerings- eller jämställdhetsintresset.

Alla anställningar

Reglerna i RF och LOA om sakliga grunder omfattar alla slags anställningar. Oavsett om det är tillsvidareanställningar eller tidsbegränsade anställningar. Reglerna gäller även vid befordran och då man beslutar om ny anställning av redan anställda medarbetare, det vill säga då beslutet innebär nya arbetsuppgifter utanför deras arbetskyldighet.

Bakgrunden till reglerna om meritvärdering

Syftet med reglerna om meritvärdering, såsom de framgår av prop. 1985/86:116 s. 6, är att tillgodose det allmänna intresset av att offentliga funktioner utövas av dem som är skickligast och mest lämpade för uppgifterna. Ändamålet med reglerna är inte primärt att skydda arbetstagarintressen, utan att tillgodose samhällets och medborgarnas intresse av att anställningarna tillsätts efter objektiva grunder.

12.2.2

Skicklighet

Innebörden av begreppet skicklighet beskrivs i propositionen om meritvärdering i statlig anställning (1985/86:116 s. 7 f.). Till skickligheten hänförs de faktorer som är av betydelse för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. All relevant erfarenhet bör värderas inom ramen för skickligheten. Det ska vara en kvalitativ helhetsbedömning. Av grundläggande betydelse för meritvärderingen är alltså att det är de krav som är förknippade med anställningen som bestämmer vilka

skicklighetsfaktorer som ska beaktas och hur tungt dessa ska väga (jfr p. 9.3).

Faktorer av betydelse för bedömningen är bland annat
- teoretisk och praktisk utbildning,

- personliga egenskaper (prestationsförmåga, yrkesskicklighet, ledaregenskaper, samarbetsförmåga med mera) samt

- yrkeserfarenhet (kunskaper och erfarenheter som har förvärvats i andra offentliga eller privata anställningar eller i egen verksamhet).

Erfarenheter från områden som vård av barn, studier, utlandsvistelser, språkkunskaper, ideellt arbete med mera bör dock också vägas in vid bedömningen av skickligheten, i den mån de är relevanta för den sökta anställningen.

Som framgår ovan ska personlig lämplighet beaktas vid beslut om anställning. Av praxis från Statens överklagandenämnden framgår dock att personlig lämplighet, trots att detta är något som ofta är väsentligt för en sökandes förmåga att kunna utföra aktuella arbetsuppgifter, vanligtvis har tillmätts en förhållandevis begränsad betydelse vid ett överklagande. Beträffande bedömningen av en sökandes personliga lämplighet, jfr även p. 12.3.2.

12.2.3

Tidigare statlig anställning

Förtjänst

I förarbetena till RF (prop. 1973:90 s. 405) sägs att med förtjänst avses närmast den vana som har förvärvats genom föregående tjänstgöring hos staten. Det som avses är tiden för innehav av föregående statlig anställning (jfr till exempel AD 1984 nr 100).

Enligt EU-domstolens rättspraxis är det inte tillåtet för en myndighet eller ett annat offentligt organ att i samband med anställning som inte är undantagen

från reglerna om fri rörlighet för arbetskraft i artikel 39 EG, göra skillnad mellan offentlig anställning i det egna landet och sådan anställning i en annan medlemsstat, när tidigare offentlig anställning beaktas vid rekrytering.

Föräldraledighet Har den som söker en anställning varit föräldraledig, ska även tiden för ledigheten räknas sökanden till godo som förtjänst. Omfattar ledigheten hela arbetstiden, bör den efter det att barnet har uppnått 18 månaders ålder, räknas till godo bara med hälften (3 § förordning 1985:335). Vad som avses med föräldraledighet framgår av 2 § förordningen, som hänvisar till lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn. Lagen har ersatts av föräldraledighetslagen (1995:584), varför det får antas att med föräldraledighet enligt förordningen även avses ledighet enligt denna lag.

Annan anställning Några andra författningsbestämmelser finns numera inte i frågan hur förtjänsten ska beräknas. Det ankommer alltså på myndigheten att bestämma detta mot bakgrunden av vad som kan anses relevant med hänsyn till den sökta anställningen.

12.2.4

Andra sakliga grunder

I motiven till 11 kap. 9 § 2 st. RF (numera 12 kap. 5 § RF) nämns andra sakliga grunder som kan beaktas utöver skicklighet och förtjänst. Som sakliga grunder räknas även "arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn" (prop. 1973:90 s. 405 f. samt bilaga 3, s. 265).

I förarbetena till LOA ges exempel på andra sakliga grunder. Företrädesrätt till återanställning, rätt till omplacering, intresset att bereda arbetshandikappade sysselsättning samt jämställdheten mellan män och kvinnor kan vara sådana andra sakliga grunder som kan beaktas (prop. 1985/86:116 s. 4 f.).

I 4 § AF finns en uttrycklig regel om att anställningsmyndigheten utöver skickligheten och förtjänsten ska beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

I proposition 1985/86:116 (s. 8) anges att myndigheterna bör beakta sådana tillsättningsgrunder som stämmer överens med den allmänna samhällsutvecklingen på det personalpolitiska området. Allmänna arbetsmarknads-, sysselsättnings- och socialpolitiska mål bör därför få betydelse. Ingen bestämd rangordning mellan dessa andra sakliga grunder bör därvid generellt tillämpas. Det är enligt föredraganden viktigt att individuella hänsyn och hänsyn till omständigheterna kan tas i varje enskilt fall (jfr även 4 § AF).

Jämställdhetsintresset som saklig grund

Beaktandet av jämställdhetsintresset är numera en etablerad svensk förvaltningspraxis. Under vissa förhållanden har EU-domstolen godkänt detta som en tillåten form av särbehandling vid lika eller i stort sett lika meriter (se till exempel mål C-407/98 Abrahamsson med flera).

Jämställdhetsintresset är en saklig grund som ska beaktas vid statligt anställningsförfarande enligt de nämnda motiven till LOA respektive 4 § AF. Det anses därvid kunna väga över den gradskillnad i fråga om förtjänst och skicklighet eller bådadera som finns mellan sökande av olika kön, när deras kvalifikationer är i stort sett, om också inte helt, lika.

Könstillhörighet får endast betydelse om ett kön är underrepresenterat på arbetsplatsen. Om underrepresentation saknas finns inget jämställdhetsintresse att beakta. Underrepresentation av ett kön på en arbetsplats anses råda i det fall det ena könet utgör mindre än 40 procent av de anställda inom varje typ av arbete och varje kategori av arbetstagare (prop. 1978/79:175 s. 168).

Om jämställdhetsaspekten ska beaktas är det upp till arbetsgivaren att avgöra om den, som en av flera sakliga grunder, ska fälla avgörandet vid tillsättningen i det enskilda fallet.

12.2.5

Tjänstlediga och gravida

En myndighet torde i regel inte vara skyldig att anställa en person för begränsad tid, till exempel ett vikariat, om denne till stor del inte kommer att tjänstgöra under anställningstiden, till exempel på grund av studieledighet.

Det ska dock observeras att det i motsvarande situation inte är tillåtet att ej anställa en gravid arbetsökande på grund av havandeskapet, eftersom diskriminering som har samband med graviditet utgör direkt könsdiskriminering (se C-438/99 Melgar). Sådan föräldraledighet som har att göra med graviditeten jämställs i princip med själva graviditeten.

12.2.6

Viss ålder

I förarbetena till LOA nämns inte ålder som en sådan saklig grund som kan beaktas vid statlig tjänsteställning utöver förtjänst och skicklighet (jfr 12 kap 5 § RF, 4 § LOA, prop. 1985/86:116 s. 5 ff.). En myndighet får därför inte föreskriva en åldersgräns som villkor för en anställning. Inte heller får en myndighet, när den informerar om ledig anställning, uttala något önskemål i fråga om en sökandes högsta ålder.

Särbehandling på grund av ålder är dessutom, som huvudregel, otillåten diskriminering i strid med DL.

12.2.7

Särskilda meritvärderingssystem

Inom flera myndigheter och sektorer tillämpas interna system för rekrytering och utbildning, meritvärdering, med mera. Detta gäller bland annat inom försvarets område, inom utrikesförvaltningen och för flertalet anställningar inom polisen.

Systemen är i allmänhet så utformade, att de innehåller olika former av personalutveckling och återkommande skicklighetsbedömningar. Inte sällan förekommer krav på särskilda examina, inslag av obligatorisk utbildning, aspiranttjänstgöring eller tjänstgöring på så kallad utbildningstjänster eller annan obligatorisk tjänstgöring.

Föredraganden anför om dessa system följande (Regeringens förordningsmotiv 1985:3 s. 13 f., jfr prop. 1985/86:116 s. 8 f.):

”Med hänsyn till den mångfald verksamhetsgrenar som dagens förvaltning omfattar... är det naturligt att sådana system utvecklas och tillämpas som är särskilt anpassade till utbildnings- och rekryteringsförutsättningarna inom resp. myndighet eller sektor. De återkommande skicklighetsbedömningarna i sådana system ökar självfallet säkerheten i de bedömningar som görs i samband med tjänstetillsättningar. Det är som jag ser det särskilt viktigt att sådana skicklighetsbedömningar görs. Mekaniskt tillämpade rutiner får inte ersätta nödvändiga bedömningar och värderingar.”

12.3 Meritvärderingen

I p. 12.2 ovan finns en redogörelse för de allmänna principer som enligt RF, LOA och andra författningar gäller vid meritvärdering. Utöver vad som anges där kan följande nämnas.

12.3.1

Principer för meritvärdering

Vid meritvärderingen får arbetsgivaren tillämpa de urvalsnormer denne normalt använder sig av. Normerna får dock inte i sig vara vare sig direkt eller indirekt diskriminerande, utan måste framstå som förklarliga och i huvudsak rationella.

I fråga om betydelsen för meritvärderingen av innehållet i en platsannons har AD i domen 1984 nr 12

(jfr AD 1984 nr 22) uttalat bland annat följande:

”Jämställdhetslagens diskrimineringsregler kan inte anses innebära att bedömningsnormer som inför en tjänstetillsättning anges av arbetsgivaren i en annons blir absolut bindande för denne i den meningen att prövningen av en sökandes sakliga förutsättningar för anställningen vid tillämpning av 3 § första stycket jämställdhetslagen [det vill säga 1979 års lag, Arbetsgivarverket anm.] ofrånkomligen ska ske med ledning av dessa normer. Man måste räkna med att situationer inträffar i vilka det kan ha förelegat goda skäl att under tillsättningsförfarandets gång ändra inställning i frågan efter vilka grunder sökandenas meriter ska värderas. Dessa normer bör i ett sådant fall tillämpas även i diskrimineringsstvisterna under den förutsättningen givetvis att de ändrade normerna framstår som rimliga i det aktuella tillsättningsärendet samt är godtagbara från diskriminerings-synpunkt. Det är emellertid viktigt att beakta vid tillämpningen av 3 § första stycket jämställdhetslagen att ett påstående från arbetsgivarens sida att andra bedömningsnormer tillämpats än som angivits vid anställningens ledigförklarande kan ha till syfte att dölja att den som fick anställningen i själva verket vid en objektiv prövning har sämre sakliga förutsättningar för anställningen än den person av motsatt kön som blev förbigången. Om det kan konstateras i en diskrimineringsstvist, att anställningen har ledigförklarats med angivande av andra bedömningsnormer än dem som arbetsgivaren påstår sig ha tillämpat vid tillsättningen, finns därför anledning att noggrant pröva hållfastheten i den av arbetsgivaren lämnade förklaringen till att han ändrat uppfattning rörande vilka bedömningsnormer som ska gälla och även i övrigt granska arbetsgivarens meritvärdering med särskild uppmärksamhet.”

AD har senare bekräftat denna praxis (jfr AD 2002 nr 45 och 2003 nr 58).

Vid bedömningen av om en arbetssökande blivit diskriminerad utgår AD från en meritvärdering som främst tar sikte på de sökandes utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet och personliga lämplighet. I prop. 1999/2000:143 s. 54 sägs att utvecklingen på arbetsmarknaden tycks gå mot en uppluckring av kraven på de sökandes formella meriter, medan sådana omständigheter som "personkemi" och "social kompetens" får allt större betydelse. Detta gör att en arbetsgivares bedömning av sådana faktorer är svåra att pröva rättsligt. Bevisreglerna i diskrimineringsmål gör förmodligen att den diskriminerande handlingen står mer i fokus än den arbetssökandes meriter, åtminstone under anställningsförfarandet.

12.3.2

AD-uttalanden om personlig lämplighet

AD har i fråga om personlig lämplighet som saklig förutsättning gjort några allmänna uttalanden.

I AD 1981 nr 169 anges: "Värderingen av de sökandes sakliga förutsättningar (bygger) på en individuell jämförelse av de enskilda individernas kvalifikationer i förhållande till befattningskraven i det särskilda fallet. Detta gäller givetvis även personliga egenskaper och förutsättningar för arbetet i fråga. En arbetsgivare har alltid ett befogat intresse av att den som anställs är lämplig för anställningen dels vad avser förmågan att sköta arbetsuppgifterna, dels beträffande samarbetet med överordnade och arbetskamrater. Dessa synpunkter ska sättas i relation till vad som framstår som befogat med tanke på arbetets självständighetsgrad, samarbetsfunktioner, ansvar med mera."

AD har också understrukit att det är av betydelse hur noggrant arbetsgivaren prövat de sökandes lämplighet. I domen 1984 nr 1 säger AD:

"(har) ärendet ... handlagts på ett noggrant och inträngande sätt kan det vara en faktor som talar för

att de uppgifter en part lämnar i en senare rättegång rörande sökandenas personliga lämplighet också svarar mot vad som faktiskt förekom i tillsättningsärendet.”

En viktig källa för kunskap om en sökandes personliga egenskaper är tagandet av referenser. I AD:s dom 2004 nr 44 anfördes bland annat följande:

”För att bedöma någons personliga egenskaper är det utan tvekan relevant att efterhöra vad sökandenas medarbetare och chefer har för uppfattning i dessa hänseenden. Det är självfallet viktigt att värderingen av uppgifterna sker på ett objektivt och sakligt sätt. Vidare måste värderingen bygga på en jämförelse av sökandenas kvalifikationer i förhållande till de krav som ställs på den aktuella befattningen”.

I AD domen 1981 nr 169:

”det angelägna i att parterna i diskrimineringstvister vinnlägger sig om att avstå från att åberopa sådan bevisning om de sökandes personliga egenskaper, som grundar sig på ren hörsägen eller i övrigt kännetecknas av att den ursprunglige uppgiftslämnaren har mycket begränsad personlig kännedom om vederbörande. Domstolen kan i detta hänseende inte beakta andra uppgifter än sådana som en seriöst syftande arbetsgivare normalt inhämtar och väger in i sitt anställningsbeslut. För att förbudet ska få den av lagstiftaren avsedda effekten måste det enligt domstolens mening krävas stark och tillförlitlig bevisning när det gäller påstådd olämplighet.”

Av AD:s uttalanden följer bland annat att en arbetsgivare inte får lita på slutsatser om personlig lämplighet baserade på ett alltför begränsat underlag (AD 2010 nr 91). AD framhåller också att arbetsgivaren inte får sätta i gång undersökningar som kan uppfattas som obehörigt intrång i privatlivet och har

särskilt understrukit vikten av att respektera de sökandes personliga integritet (AD 1983 nr 50).

13 Anställningsformer

13.1 Anställning tills vidare, för begränsad tid och fullmakt

- Tills vidare* Anställning sker i allmänhet tills vidare. En anställning kan dock i vissa fall meddelas för begränsad tid med stöd av författning (till exempel 5 § LAS och 9 § AF) eller med stöd av kollektivavtal.
- Fullmakt* Ett mindre antal arbetstagare anställs med fullmakt, främst ordinarie domare. Regeringen bestämmer vilka domaranställningar som ska vara ordinarie (3 § 1 st. LFA). I övrigt ankommer det på regeringen att bestämma vilka arbetstagare som ska ha denna anställningsform (3 § 2 st. LFA). Fullmakt används utom för domare bland annat för vissa högre åklagare (prop. LOA s. 53).
- Den som är anställd med fullmakt kan inte sägas upp från sin anställning (jfr 4 och 7 §§ LAS). Anställningen kan dock avslutas genom avsked enligt 7 § LFA.
- Konstitutorial* Inte heller arbetstagare som är anställda med konstitutorial kan sägas upp (se övergångsbestämmelserna p. 3 till LOA). Denna anställningsform avskaffades vid tillkomsten av den äldre LOA utom för arbetstagare som hade anställts dessförinnan.
- Anställningsmyndighet* Anställning beslutas av den myndighet där arbetstagaren kan komma att bli anställd om inte regeringen beslutar om den (3 § AF, myndighetsinstruktionerna och avsnitt 5).

13.2 Anställning tills vidare

En anställning gäller tills vidare enligt huvudregeln i 4 § 1 st. LAS. Möjligheterna att anställa någon för till exempel en viss tid är alltså begränsade. Anledningen till detta är att anställningsskyddet vid en tillsvidareanställning är större än vid en tidsbegränsad anställning; endast tillsvidareanställda har till exempel rätt till uppsägningstid.

13.3 När får en anställning tidsbegränsas?

Stöd för tidsbegränsning

På det statliga arbetstagarområdet kan en myndighet besluta om tidsbegränsad anställning, om det sker med stöd av någon av följande bestämmelser

- 5 eller 6 § LAS, till exempel vikariat, allmän viss-tidsanställning och provanställning (se avsnitt 4 och 5 i skriften Anställningsskydd),
- en bestämmelse i någon annan författning än LAS, till exempel AF (2 § 1 st. LAS; 42 § 3 st. LOA; se 9 § AF, AD 1982 nr 144 viss lagstiftning inte stöd, 1984:77 om regleringsbrev och begreppet författning),
- en bestämmelse i ett kollektivavtal om avvikelser från LAS, som slutits eller har godkänts av en central arbetstagarorganisation, (2 § 3-4 st. LAS) eller under vissa förutsättningar av en lokal arbetstagarorganisation (2 § 3 st. LAS; med hänsyn till HA:s regler är inte detta tillämpligt på det statliga området). För närvarande finns inget generellt avtal och endast ett fåtal lokala kollektivavtal som medger tidsbegränsade anställningar.

I skriften Anställningsskydd p. 4.2 lämnas en närmare redogörelse för när en myndighet får tidsbegränsa en anställning.

*Så kallad
längst-
anställning*

En tidsbegränsad anställning bör inte meddelas att gälla från och med en viss tidpunkt till och med en viss tidpunkt annat än om anställningen ska vara endast under en kortare tid, till exempel för en vikarie under någons semester. Den som är anställd på sådant sätt kan nämligen inte sägas upp under anställningstiden, till exempel på grund av arbetsbrist. I stället bör anställningen gälla från och med en viss tidpunkt tills vidare dock längst till och med en viss tidpunkt (så kallad längstanställning, se 9 § AF). Då kan arbetstagaren sägas upp under anställningstiden med iakttagande av vad som gäller vid en vanlig tillsvidareanställning. När slutdagen inträffar upphör anställningen utan uppsägning.

*Relativt bestämd
sluttidpunkt*

Sluttidpunkten för anställningen behöver inte avse en viss bestämd dag utan kan i stället vara relativt bestämd. Anställningen kan alltså till exempel gälla så länge en arbetstagare är ledig för att uppehålla en annan anställning, är ledig för studier etcetera (jfr skriften Anställningsskydd p. 4.3).

*Underrättelse till
arbetstagar-
organisationerna*

Angående skyldighet för arbetsgivaren att underrätta berörda lokala arbetstagarorganisationer om en tidsbegränsad anställning, se p. 14.5.

*Upphörande av
anställning*

I fråga om upphörande av tidsbegränsad anställning, se skriften Anställningsskydd p. 10.1.

13.4 Uppgift om grunden för tidsbegränsningen

Rätten att anställa en arbetstagare för bestämd tid eller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt, är alltså begränsad till vissa särskilt angivna fall. En myndighet, som överväger att anställa en arbetstagare med en sådan anställningsform, måste förvissa sig om att anställningen är av sådant slag att anställningen för begränsad tid får användas.

En arbetstagare ska som regel enligt 6 c § LAS få ett

skriftligt bevis om anställningen med information om anställningsvillkor. Av bestämmelsens andra stycke 3 p b framgår att det ska anges vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Det ska således anges vilken grund som är tillämplig vid den aktuella anställningen, till exempel vikariat eller allmän visstidsanställning. Dessutom bör man hänvisa till lämpligt lagrum.

13.5 Bevisbördan vid tvist om en anställning har tidsbegränsats

Kännedom före anställningens början

Om en anställning ska gälla tills vidare eller vara tidsbegränsad måste bestämmas vid anställningstillfället (se till exempel AD 1976 nr 88 och 1984 nr 76). Enligt 4 § LAS är huvudregeln att en anställning gäller tills vidare. Ur förarbetena till motsvarande regel i 1974 års LAS (prop. 1973:129 s. 236) kan återges följande:

”Första stycket innehåller den i och för sig självklara regeln att anställning gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Av regeln följer att en arbetsgivare som vill anställa en arbetstagare för viss tid e.d. normalt måste göra arbetstagaren uppmärksam på detta i samband med att anställningsavtalet ingås. I vissa fall torde det dock vara uppenbart för båda parter att den överenskommelse de träffar gäller för viss tid e.d. utan att arbetsgivaren behöver påpeka detta särskilt.”

Arbetsgivaren har bevisbördan

Om en myndighet anställer någon utan att det då har angivits eller av någon annan anledning står klart för arbetstagaren att anställningen ska avse en viss bestämd tid eller ska gälla tills vidare dock längst till en viss tidpunkt eller dylikt, gäller anställningen alltså tills vidare utan tidsbegränsning. Vill en myndighet mot arbetstagarens bestridande göra gällande att hans anställning är tidsbegränsad, har myndigheten alltså bevisbördan för detta (jfr prop. LAS s. 117,

AD 1976 nr 23 och nr 81, 1982 nr 83 och nr 113, 1985 nr 40 allmänna uttalanden, 1986 nr 12 om säsongarbete, nr 81 och nr 146, 1988 nr 143, 1990 nr 92, 1994 nr 147 och 1996 nr 7).

Det är angeläget att myndigheten fattar beslutet om anställningen och expedierar beslutet innan anställningen påbörjas. I annat fall kan på grund av det ovan anförda fråga komma upp om inte anställningen gäller tills vidare.

*Ingen ensidig
ändring*

En myndighet kan självfallet inte med rättslig verkan ensidigt ändra en anställning som gäller tills vidare till en anställning för begränsad tid (jfr AD 1978 nr 40).

14 Anställningsbeslutet

14.1 Information och förhandling

För de som har ett lokalt samverkansavtal gäller de former för information och förhandling som de lokala parterna har kommit överens om. Om det inte finns något lokalt samverkansavtal (eller lokalt avtal som slutits med stöd av ATS före 1998) gäller de delar i avtalet om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa tjänster hos staten (ATS) som framgår av bilaga till det centrala avtalet Samverkan för utveckling som lokalt avtal. I korthet innebär detta följande.

I ATS finns bestämmelser om information till och förhandling med berörda arbetstagarorganisationer i ärenden om vem som ska få en viss anställning. Avtalet ska tillämpas på sådana anställningar för vilka avlöningsvillkoren regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal med någon av huvudorganisationerna (se 1 § ATS).

ATS innebär att en myndighet ska informera eller förhandla med de lokala arbetstagarorganisationerna (se 2 kap 2-3 §§ HA) innan den beslutar. Informationen eller förhandlingen ska ske enligt något av de tre alternativ som anges i avtalet (3 § ATS). Dessa alternativ är

1. förhandling i en partssammansatt grupp,
2. information till berörda organisationer med rätt för dem att påkalla förhandling inom fem arbetsdagar,
3. en annan ordning som arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer är ense om.

De lokala parterna kan träffa avtal om vilket alternativ som ska tillämpas vid en myndighet.

Om ATS inte gäller tillämpas i vissa fall 11-14 §§ MBL.

ATS har publicerats i Cirk 1985 A 3. Angående medbestämmandet vid beredningen av regeringsärenden, se prop. 1986/87:147 och Cirk 1999:A 4 p. 3.3.13. Om företrädare för staten vid förhandlingar eller information se i övrigt Cirk 1999 A 4 p. 3.3.7.

Omplacering

Om anställningen sker genom omplacering ska dessutom förhandling ske enligt 11 § MBL.

Anställning av chefer

En redogörelse för informations- eller förhandlingskyldigheten vid anställning av chefer finns i SOU 1982:60 s. 263 f., jfr Cirk 1999 A 4 s. 53 f. och AD 1995 nr 62.

14.2 Förhandling på grund av företrädesrätt till återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad

Om en arbetstagare har återanställningsrätt eller

företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad och har anmält anspråk på den, måste myndigheten i ärendet iaktta bestämmelsen i 32 § LAS om skyldighet att förhandla med berörda arbetstagarorganisationer. En redogörelse för denna bestämmelse finns i p. 7.7 och 8.5.

14.3 Beslutet

<i>Beslutande myndighet</i>	Vilken myndighet som beslutar om anställning och vem hos myndigheten som fattar beslutet behandlas i avsnitt 5.
<i>Skriftlig form</i>	Beslutet ska vara skriftligt. Hos myndigheten ska finnas en handling som visar dagen för beslutet, beslutets innehåll, vem som har fattat beslutet, vem som har varit med om den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet samt vem som har varit föredragande (21 § MF). Avvikande mening ska antecknas i protokoll eller annan handling hos myndigheten (19 § FL).
<i>Beslutet behöver inte motiveras</i>	Anställningsärenden är undantagna från det krav på att redovisa beslutsmotiveringen som i allmänhet gäller i förvaltningsärenden (20 § 1 st. p. 2 FL). Har skälen utelämnats i beslutet, bör myndigheten dock på begäran av part om möjligt upplysa om dem i efterhand (20 § 2 st. FL).
<i>Underrättelse</i>	Angående underrättelse till den som fått anställningen, se p. 14.6.
<i>Upphävande av beslutet</i>	En myndighet har givetvis i allmänhet inte befogenhet att upphäva ett beslut om anställning sedan beslutet expedierats eller sedan myndigheten of-fentliggjort ett beslut (RÅ 1972:2, JO 1991/92 s. 351 och 364). Detta kan dock ske i undantagsfall, till exempel om någon fått en anställning på grund av vilseledande uppgifter (RÅ 1968:78, JO 1980/81 s. 439 och Lunning, Anställningsskydd s. 184 f.). Om en

myndighet överväger att upphäva ett beslut som myndigheten meddelat bör samråd ske med Arbetsgivarverket.

Ang. omprövning enligt 27 § FL av beslutet se p. 14.10.

Exempel

Exempel på anställningsbeslut finns i **bilaga 5** (tillsvidareanställning), **bilaga 6** (vikariat).

14.4 Information om beslutet

Information om en myndighets beslut om anställning ska som regel genast lämnas på myndighetens anslagstavla (7 § AF).

Innehåll

Anslaget ska innehålla uppgifter om

- vilken dag som det sattes upp på anslagstavlan,
- vad som gäller i fråga om överklagande,
- de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling (8 § AF).

Av anslaget ska framgå att överklagandetiden är tre veckor, räknat från den dag då anslaget sattes upp hos den myndighet som har meddelat beslutet. Det ska också framgå vart skrivelsen med överklagandet ska sändas, det vill säga till den myndighet som har meddelat beslutet. Det som nu har sagts föreskrivs i 22 § AF, 21 och 23 §§ FL. Exempel på uppgift om hur man överklagar beslutet finns i bilagorna 5 och 6.

Undantag från skyldigheten att informera

Information om en myndighets beslut att anställa någon behöver inte, enligt 7 § 2 st. AF, lämnas på myndighetens anslagstavla när det gäller

- anställning som beräknas vara högst sex månader,
- anställning av dem som redan är aspiranter hos myndigheten.

Underrättelse till sökande

En myndighet har härutöver ingen författningsreglerad skyldighet att särskilt underrätta de sökande som inte erhållit anställningen om beslutet, såvida inte regeringen särskilt har föreskrivit det (se till exempel 36 § 2 st. instruktionen 1996:1515 för Regeringskansliet). I de fall då antalet sökande är begränsat är det dock enligt JO (JO 1979/80 s. 463) lämpligt att myndigheten också genom särskilt meddelande underrättar dessa om vem som erhållit anställningen.

Särskilda föreskrifter

För vissa myndigheter gäller avvikande föreskrifter, se instruktionen för myndigheten.

Begreppet anslagstavla

Enligt Arbetsgivarverkets mening kan en dataterminal ersätta en fysisk anslagstavla. En förutsättning är dock att dataterminalen, i likhet med en anslagstavla, finns tillgänglig för allmänheten. Myndigheten bör även se till att det finns personal som kan hjälpa utomstående att ta del av informationen i dataterminalen. Om en arbetsgivare endast lämnar information via myndighets hemsida kan detta inte anses uppfylla förvaltningslagens krav.

14.5 Underrättelse om tidsbegränsade anställningar

Innebörden av skyldigheten

En arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal och som träffar "avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet", ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om den tidsbegränsade anställningen. Underrättelse ska lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller (28 § 1 st. LAS). Arbetsgivaren behöver dock inte underrätta arbetstagarorganisationen, om anställningstiden är högst en månad (28 § 2 st. LAS).

Skälet till regeln

Skälet till denna underrättelseskyldighet är att det är ett fackligt intresse att så nära som möjligt kunna följa arbetsgivarens tillämpning av reglerna om rätten att tidsbegränsa anställningar och att kunna

kontrollera att de inte missbrukas (prop. LAS s. 53 f).

Vilka organisationer ska underrättas?

När kollektivavtal – såsom är fallet på RALS-området – har slutits med var och en av de centrala arbetstagarorganisationerna är myndigheten skyldig att underrätta alla de lokala arbetstagarorganisationerna inom var och en av dessa organisationer såvitt gäller tidsbegränsade anställningar inom respektive avtalsområde (prop. LAS s. 53 f).

Vilka anställningar?

Underrättelseskyldigheten gäller alla anställningsbeslut som avser tidsbegränsade anställningar, även till exempel längstanställningar och beslut om vikariat eller provanställning, förutsatt att anställningstiden överstiger en månad. Skyldigheten gäller också när arbetsgivaren före anställningen informerat eller förhandlat om vem som ska få anställningen, till exempel enligt ATS.

Hur och när man underrättar

Skyldigheten att lämna underrättelse inträder när anställningsbeslutet meddelas (prop. LAS s. 142). Den fullgörs lämpligen genom att myndigheten snarast lämnar över en kopia av anställningsbeslutet eller anställningsbeviset till de lokala arbetstagarorganisationerna (jfr p. 14.6). Den kan också fullgöras genom att myndigheten tillställer arbetstagarorganisationerna en skrivelse. Förslag till formulär för en sådan skrivelse finns i **bilaga 7**.

14.6 Anställningsbevis

Skriftligt bevis

Enligt 6 c § LAS ska en arbetstagarare som regel få ett skriftligt bevis om anställningen med information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Bestämmelsen bygger på det europarättsliga så kallade upplysningsdirektivet (91/533/EEG). Frågan reglerades tidigare i 6 a § LAS.

Informationen ska lämnas senast en månad efter det

att arbetstagaren har börjat arbeta. Om anställningstiden är kortare än en tre veckor behöver inte arbetsgivaren lämna sådan information.

Om en ändring sker, som avser något som omfattades av den tidigare informationen, ska ny information lämnas inom en månad (6 c och 6 e §§ LAS).

Inget hindrar att en myndighet utformar ett eget anställningsbevis eller lämnar informationen i ett dokument vid sidan av anställningsbeviset. Av 6 c § 2 st. LAS framgår vilka punkter informationen åtminstone ska omfatta. Uppräkningen är inte uttömmande. Föreligger det andra väsentliga förhållanden ska även dessa anges.

Det bör noteras att arbetsgivaren numera är skyldig att ge en kort specificering eller beskrivning av arbetsuppgifterna (se 6 c § andra stycket p. 2).

Information avseende vissa av uppgifterna får ske genom hänvisning till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor (se 6 c § tredje stycket LAS).

Placering

Om en myndighet i anställningsbeviset vill ange var en arbetstagare ska tjänstgöra, bör detta ske på ett sådant sätt att det framgår att placeringen gäller för närvarande, det vill säga till dess något annat beslutas (jfr AD 1994 nr 24). Detta för att undvika invändningar från arbetstagarens sida att anställningsbeviset ska uppfattas som en överenskommelse om arbetstagarens arbetskyldighet.

Grund för tidsbegränsning

Arbetsgivaren ska vid tidsbegränsade anställningar ange vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser (se 6 c § andra stycket p. 3 b).

Stationering utomlands

Enligt 6 d § LAS ska särskild information lämnas om en arbetstagare ska stationeras utomlands för längre

tid än en månad. Informationen ska lämnas före utresan. Den särskilda informationen avser bland annat i vilken valuta lönen ska betalas och, i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen.

*Skadestånds-
ansvar*

Om arbetsgivaren försummar att lämna information eller lämnar felaktig information kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig (se AD 2008 nr 1 men även 2007 nr 65 när skadestånd inte utgick). Arbetsgivarens försummelse påverkar dock inte anställningsavtalets giltighet eller innehåll i sig (se Ds 2005:27 s. 17 f, AD 2003 nr 20). Informationens bevisvärde torde dock vara betydande.

Laga kraft

Ett anställningsbevis enligt 6 c § LAS utgör inte heller bevis om att anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

Exempel

Exempel på anställningsbevis finns i bilaga 8.

14.7 Andra åtgärder i samband med beslutet

Personalakt

När beslutet om anställning har meddelats vidtar ett antal registrerings- och rapporteringsåtgärder. En personalakt bör läggas upp. Den bör innehålla bland annat beslutet, meritförteckning, betyg, matrikelutdrag och anställningsbevis.

Tjänstematrikel

Regler om tjänstematrikel finns i förordning (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner, även kallad handläggarförordningen. Enligt 5 § i denna förordning kan SPV utfärda föreskrifter och nu gällande föreskrifter finns i Arbetsgivarverkets författningssamling AgVFS 2003:5 A 1.

Registret Mareg uppdateras månatligen för alla anställda som omfattas av PA-avtalen. Vid nyanställning ska arbetsgivaren ta reda på om arbetstagaren

sedan tidigare är eller har varit ansluten till statlig tjänstepension. För tid som arbetstagaren inte är eller har varit ansluten ska arbetsgivaren begära in uppgifter om alla tidigare anställningar, så att SPV kan uppdatera Mareg.

Vilka statliga anställningar en arbetstagare har haft är i princip avgörande för arbetstagarens plats i turordningen vid uppsägning och återanställning (10 § TurA-S) och anställningstid hos anställningsmyndigheten vid företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad (p. 8.4.2). I tjänstematrikeln bör därför anges alla statliga anställningar som arbetstagaren har haft. Det finns vissa statliga anställningar som är undantagna från matrikelföring, till exempel beredskapsarbete. De bör dock dokumenteras i personalakten. Vad nu sagts gäller även i fråga om sådana anställningar hos en annan arbetsgivare än staten som arbetstagaren enligt TurA-S kan få till-godoräkna sig (se föreskrifterna till 10 § TurA-S i Cirk 1984 A 11).

*Anmälan
till arbets-
förmedlingen*

Om anställningen har anmälts ledig till arbetsförmedlingen enligt F 1984:819 ska myndigheten snarast underrätta arbetsförmedlingen om att anställningen inte längre är ledig (jfr 9.5).

Gallring

Angående återlämnande och gallring av vissa ansökningshandlingar, se Riksarkivets författningssamling (RA-FS 2004:1).

14.8 När får anställningen tillträdas?

Om något annat inte har föreskrivits finns det inget som hindrar att en myndighet låter den anställda tillträda anställningen på den dag som anges i beslutet, fastän tiden för överklagande inte har löpt ut eller någon har överklagat beslutet (jfr JO 1969 s. 404 f.; om anställning vid arbetskonflikt se 4 § SFS 1991:1751). Det torde tvärtom i allmänhet vara så att

tillträdet sker redan från den tillträdesdag som anges i beslutet. Den anställde är då att anse som vikarie till dess beslutet har vunnit laga kraft. Den anställde bör underrättas om detta.

14.9 Överklagande

Vem får överklaga?

En myndighets beslut att anställa någon kan i regel överklagas (21 § 1 st. AF eller särskild bestämmelse i myndighetens instruktion; jfr 1 kap. 2 § LRA och p.14.4). Rätt att överklaga har den som beslutet angår, det vill säga den som sökt anställningen (22 § FL). Med en sökande jämföras den som anmält anspråk på återanställningsrätt eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad som rör anställningen.

En myndighets beslut att avbryta ett anställningsförfarande får inte överklagas (21 § 2 st. AF).

Enligt praxis kan man även överklaga ett beslut om en anställning som myndigheten inte behöver informera om enligt 6 § AF. Detta gäller oavsett om myndigheten informerat eller inte. Om myndigheten inte informerat kan i princip vem som helst överklaga beslutet.

Hur beslutet överklagas

Överklagandetiden är tre veckor, räknat från den dag då informationen enligt 7 § AF lämnades på anslagstavlan hos den myndighet som har meddelat beslutet (22 § AF). I lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid anges mer detaljerat hur man räknar tiden. Överklagandet ska ges in till den myndighet som har meddelat beslutet (23 § 2 st. FL).

Kan det antas att skrivelsen eller en avi om denna har lämnats sista dagen för överklagandet i myndighetens lokal eller avskilts för myndigheten på en postanstalt, anses den ha kommit in den dagen, om den kommer en behörig tjänsteman till handa när-

mast följande arbetsdag (10 § FL; se även JO 1980/81 s. 449).

Överklagande kan ske även genom till exempel e-post. Myndigheten kan kräva att meddelandet bekräftas av avsändaren genom en egenhändigt under-tecknad handling (jfr 10 § FL och prop. 1971:30 s. 416).

Om ett överklagande sker för sent, se p. 14.10.

*Vem prövar
överklagandet
i sak?*

Överklagandet prövas i en instans. Vanligtvis sker prövningen av Statens överklagandesnämnd. Inom högskolesektorn prövas dock anställningsbeslut av Överklagandenämnden för högskolan.

Om det finns oklarheter rörande de närmare arbetsrättsliga konsekvenserna av överklagandeinstansens ändring av ett anställningsbeslut, till exempel avseende möjligheten till provanställning, kan myndigheten ta kontakt med Arbetsgivarverket.

*Information
och förhandling*

I vissa ärenden om prövning av överklagande av beslut om anställning gäller informations- och för-handlingsskyldighet enligt kollektivavtal (se 8 § ATS, p. 1.5 och 14.1 i denna skrift).

*Domstols-
prövning*

Under vissa förhållanden kan tvister som rör beslut om anställning bli föremål för prövning av Arbetsdomstolen (i vissa fall sedan talan prövats av en tingsrätt). Detta gäller tvister som rör tillåtligheten av tidsbegränsad anställning (se avsnitt 13 och skriften Anställningsskydd p. 10.8) och vid så kallade diskrimineringstvister. Vid prövning av beslut om tidsbegränsad anställning kan domstolen förklara att anställningen ska gälla tills vidare (se 36 § LAS). Vid brott mot DL kan diskrimineringersättning utgå men domstolen kan inte förklara att den klagande ska anställas (se 5 kap. 1 § DL).

14.10 Åtgärder om beslutet överklagas

Om överklagandet sker i tid

Prövningen av frågan om ett överklagande har kommit in i rätt tid eller inte görs av den myndighet som har meddelat det överklagade beslutet. Beslutsmyndigheten måste registrera skrivelsen med överklagandet (5 kap. 1 § OSL). Om myndigheten finner att överklagandet skett i rätt tid, ska den lämna över skrivelsen och övriga handlingar i ärendet till den myndighet som ska pröva överklagandet (25 § FL).

Myndigheten behöver i allmänhet inte meddela något formligt beslut om att ett överklagande kommit in i rätt tid. Det kan dock vara lämpligt att den tjänsteman som har prövat frågan om rätt tid sätter ett signum eller dylikt på klagandens skrivelse.

Den lägre instansen avgör

Åtgärden att överlämna handlingarna enligt 25 § FL får regelmässigt anses innefatta ett ställningstagande av den innebörden att klagandens skrivelse har kommit in i rätt tid, ett ställningstagande som också binder den högre instansen. Sedan myndigheten har överlämnat handlingarna dit, ska överklagandet alltså anses ha skett i rätt tid (prop. 1985/86:80 s. 74).

Om överklagandet sker för sent

Om ett överklagande däremot har kommit in för sent, ska myndigheten i regel avvisa överklagandet (24 § 1 st. FL). Ett sådant beslut förutsätter att myndigheten vet vilken dag klaganden fick del av beslutet. Någon ovisshet på denna punkt torde dock i regel inte behöva uppstå i anställningsärenden, eftersom tiden för överklagande regelmässigt räknas från den dag då information enligt 7 § 1 st. AF om beslutet lämnades på anslagstavlan hos den myndighet som meddelat beslutet (22 § AF).

Avvisningsbeslutet kan tecknas på klagandens skrivelse eller sättas upp som ett särskilt beslut. I båda fallen ska klaganden underrättas om beslutet. Samti-

digt ska fullföljdshänvisning lämnas. Ett exempel på ett avvisningsbeslut finns i **bilaga 9**.

Undantag från avvisning

Om förseningen beror på att myndigheten har lämnat klaganden en felaktig underrättelse om hur man överklagar, ska skrivelsen inte avvisas (24 § 2 st. FL). Bestämmelsen förutsätter att en skriftlig eller muntlig underrättelse har lämnats till en enskild och att underrättelsen innehåller en oriktig eller ofullständig uppgift om tiden för överklagande eller om den instans som klaganden ska vända sig till. Bestämmelsen i 24 § 2 st. FL är däremot inte tillämplig om myndigheten helt har underlåtit att lämna den enskilde en underrättelse om tid och instans för överklagandet.

Skrivelsen ska inte heller avvisas, om den inom överklagandetiden har kommit in till den myndighet som ska pröva överklagandet. I ett sådant fall ska denna myndighet vidarebefordra skrivelsen till den myndighet som har meddelat beslutet och samtidigt lämna uppgift om vilken dag skrivelsen kom in till den högre instansen (24 § 3 st. FL).

Myndighetens yttrande

Beträffande myndighetens eget yttrande när handlingarna överlämnas enligt 24 § FL anför i prop. 1985/86:80 s. 75:

”Myndigheten är skyldig att på begäran av den högre instansen avge yttrande över överklagandet. Innan ett yttrande begärs, skall behovet av det alltid prövas noga. Detta följer av 6 och 13 §§. - - - Som har framgått av avsnitt 2.5 är det i vissa fall önskvärt att myndigheten, när den överlämnar handlingarna enligt förevarande paragraf, bifogar ett eget yttrande, även om den högre instansen inte har begärt det. Framför allt är detta önskvärt i sådana fall då myndigheten kan förutse att den annars får tillbaka ärendet på remiss. Någon direkt skyldighet att självmant avge yttrande föreskrivs dock inte i lagen.”

*Ingen om-
prövning
enligt 27 § FL*

Eftersom en ändring av ett anställningsbeslut i allmänhet skulle innebära att den som fått en anställning skulle mista den, kan omprövning av anställningsmyndigheten enligt 27 § FL i regel inte komma i fråga i anställningsärenden (jfr JO 1991/92 s. 351 och 364).

15 Flera anställningar

Enligt 11 § LOA är huvudregeln den att om en arbetstagare erhåller en ny anställning hos någon arbetsgivare som avses i 1 § LOA, så upphör den första anställningen automatiskt (jfr AD 1982 nr 151 och AD 2000 nr 60). Myndigheten behöver alltså inte vidta någon åtgärd för att den tidigare anställningen ska upphöra. Vad som nu sagts gäller dock inte om något annat följer av kollektivavtal eller, i fråga om arbetstagare anställda med fullmakt, av föreskrifter som regeringen meddelar. Om en anställning upphör enligt vad som nu sagts är det lämpligt att myndigheten skriftligt underrättar arbetstagaren om detta.

*När blir
anställningen
ledig?*

En arbetstagare kan, i detta sammanhang, inte anses erhålla en anställning förrän den dag då anställningsbeslutet vinner laga kraft eller den senare dag då han enligt beslutet ska tillträda anställningen (jfr p. 9.2 och p. 14.8). En anställning blir alltså inte ledig förrän arbetstagaren, enligt det som nu har sagts, får den nya anställningen.

*Flera
anställningar*

I vissa fall får arbetstagaren dock behålla den första anställningen trots att han har fått en annan statlig anställning (förening av anställningar). Bestämmelserna om flera anställningar finns främst i 13 kap. 1-6 §§ VA och 19 § AF, jfr 11 § LOA.

Avtalsbestämmelserna innebär i huvudsak följande. En arbetstagare som har en anställning tills vidare

som omfattas av VA ska beviljas ledighet, dock högst två år, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren bevilja längre ledighet (3 kap. 2 § 1 st. VA).

Detta gäller dock inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till chefspension (13 kap. 2 § 2 st. VA).

En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten i den första anställningen (13 kap. 2 § 4 st. VA).

En arbetstagare som vill avbryta ledigheten ska informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten senast två månader före den tidpunkt då arbetstagaren vill gå tillbaka till arbetet i den ursprungliga anställningen (13 kap. 2 § 5 st. VA).

Enligt övergångsbestämmelserna till avtalet består sådana tidigare ledigheter och föreningar av anställning som gäller enligt tidigare bestämmelser, om inte arbetstagaren på egen ansökan eller begäran tillträder en annan anställning.

Ledighet i vissa fall

Även i andra fall än som anges i 13 kap. 2 § VA får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning som omfattas av VA om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader om det inte finns särskilda skäl för längre ledighet (13 kap. 3 § VA). Om ledighet inte beviljas upphör den första anställningen när arbetstagaren får den nya anställningen hos en arbetsgivare som avses i 1 § LOA (11 § LOA). Återanställningsrätt vid flera anställningar behandlas i p. 7.2.

*Fullmakts-
anställning*

Angående ledighet med mera för flera anställningar för den som har en fullmaktsanställning, se 19 § AF.

Bestämmelser om flera anställningar finns också i p. 4 övergångsbestämmelserna till AF och i vissa myndighetsinstruktioner och andra författningar.

*Underrättelse
till annan
myndighet*

Om en arbetstagare innehar anställningar hos olika myndigheter och förutsättningarna för detta upphör, är det viktigt att den myndighet som konstaterar detta underrättar den andra myndigheten om saken. Om den anställning som arbetstagaren är ledig från uppehålls genom tidsbegränsat vikariat, måste myndigheten vidta åtgärder för att anställa någon såvida den inte beslutar att inte någon ska anställas. I annat fall kan vikarien vid tvist komma att betraktas som anställd tills vidare.

*Ny anställning
hos någon annan
arbetsgivare*

Om en arbetstagare får en anställning hos någon annan arbetsgivare än som avses i 1 § LOA får han inte lämna sin statliga anställning utan att skriftligt (se 10 § LOA) säga upp sig och följa den uppsägnings-tid som gäller. Huruvida arbetstagaren kan börja på den nya arbetsplatsen före uppsägningstidens utgång blir beroende av om arbetsgivaren medger det.

16 Arbetstagare som anställs av regeringen

Framställningen i avsnitt 3–15 avser – som nämnts i inledningen – anställningar som beslutas av en myndighet under regeringen. I detta avsnitt behandlas anställningar som beslutas av regeringen.

Vad som sägs i avsnitt 3–15 gäller i princip i tillämpliga delar även när regeringen anställer arbetstagare, om inte något annat följer av detta avsnitt.

16.1 Förfarandet vid anställningen

Förfarandet när regeringen anställer arbetstagare har varit föremål för översyn. Till grund för översynen låg rapporten Ds B 1982:4 Statliga chefsfrågor. Se även Regeringens förordningsmotiv 1982:6.

Frågor om chefsförsörjning behandlas också i prop. 1984/85:219 s. 9 ff., 1986/87:99 s. 62 ff. och 1993/94:185 s. 20 ff.

Anställningar som beslutas av regeringen kan med hänsyn till förfarandet indelas i tre grupper (se AU 1983/84:1 s. 3 f.).

16.1.1.

Anställning utan ansökan eller anmälan

Vissa höga anställningar, till exempel justitieråd och högre militära chefer, beslutas utan något föregående ansöknings- eller anmälningsförfarande. Vilka arbetstagare som anställs i denna ordning framgår av myndighetens instruktion eller annan författning (jfr 2 § AF och 23 § MF, se till exempel 36 § 1 st. hovrättsinstruktionen 1996:379).

Tidigare anställdes myndighetschefer på detta sätt. Numera sker det oftast ett vanligt anställningsförfarande med annonsering med mera avseende dessa anställningar.

16.1.2

Anställning efter anmälan

En annan grupp av arbetstagare anställs av regeringen efter anmälan av en myndighet eller dess chef. Vilka anställningar som beslutas i denna ordning framgår av myndighetens instruktion eller motsvarande författning (jfr 2 § AF, se prop. 1993/94:185 s. 21 och till exempel 36 § 2 st. hovrättsinstruktionen 1996:379.). De anställningar det här kan vara fråga om är sådana som överdirektör eller liknande anställningar som lyder direkt under chefen för myndigheten. Anmälan kan göras muntligt eller skriftligt.

En sådan anmälan innebär en underrättelse till regeringen att anställningen i fråga blir eller har blivit ledig och bör återbesättas. Anmälan bör göras så snart det blir känt att anställningen blir ledig. Är det fråga om avgång på grund av pensionering, bör anmälan göras senast sex månader före avgången.

Departementet diskuterar med myndighetens chef förutsättningarna för anställningen och de krav som bör ställas på den som ska anställas. Därefter ska myndigheten informera om den lediga anställningen (6 § 2 st. AF) om inte något annat följer av myndighetens instruktion eller annan författning (2 § AF, se till exempel 36 § 3 st. hovrättsinstruktionen 1996:379).

Information

Myndigheten ska på lämpligt sätt informera dem som är intresserade av den lediga anställningen att skriftligen eller muntligen anmäla detta hos myndigheten. Det är alltså myndigheten som bedömer det lämpligaste sättet att informera om anställningen, till exempel en annons och i vilka publikationer den bör införas. Finns det särskilda skäl som talar emot det behöver inte någon information lämnas (6 § 2 och 3 st. AF).

Syftet är att genom en större öppenhet bredda rekryteringsunderlaget inför anställningar av chefer och därigenom underlätta rörligheten inom chefsskiktet inte bara mellan myndigheterna inbördes utan också mellan myndigheterna och övriga sektorer av arbetsmarknaden (jfr Regeringens förordningsmotiv 1982:6).

Efter informationen om den lediga anställningen meddelar myndighetschefen (muntligt eller skriftligt) till fackdepartementet vilka som har anmält intresse för anställningen och eventuellt också sin bedömning av sökandena.

16.1.3

Anställning efter förslag

Den tredje gruppen av anställningar är de som enligt myndighetens instruktion eller motsvarande författning ska beslutas efter förslag av en myndighet under regeringen, ibland av en särskild tjänsteförslagsnämnd. Till denna grupp hör bland annat vissa domaranställningar och vissa anställningar som professor (se till exempel 37 § hovrättsinstruktionen 1996: 379).

Information

De anställningar det här gäller beslutas efter information om anställningen och ansökningsförfarande (6 § 2 st. AF). Även i dessa ärenden är det, om inte något annat följer av en särskild författning, myndigheten som bedömer det lämpligaste sättet att informera om anställningen, till exempel en annons och i vilka publikationer den bör införas. Finns det särskilda skäl som talar emot det behöver inte någon information lämnas (6 § 3 st. AF).

Ansökningstid

Ansökningstiden är inte reglerad i någon författning, men den ska framgå av informationen (annonsen).

Förslagets innehåll

Efter ansökningstidens utgång föreslår myndigheten en av de sökande till anställningen om det finns skäl för det. Myndigheten får också ange andra sökande som enligt dess bedömning bör komma i fråga närmast efter den föreslagne och därvid ange en ordningsföljd mellan dem. Därefter ska myndigheten sända in förslaget och samtliga handlingar i anställningsärendet till regeringen.

Handläggning enligt samverkansavtal och ATS

I de fall en myndighet har samverkansavtal kan detta avtal reglera informations- och förhandlingsskyldigheten när en myndighet själv anställer någon (se p. 14.1). Om samverkansavtal saknas finns regler i ATS. Samverkansavtalet och reglerna i ATS ersätter den skyldighet att förhandla om förslaget som annars i vissa fall skulle gälla enligt 11 § MBL (se AD 1982 nr 8; jfr AD 1982 nr 34).

*Inte
överklagande*

Förslaget får inte överklagas av sökandena (21 § 2 st. AF). I fråga om domare och professorer finns dock avvikande regler som innebär att förslag om att anställa sådana arbetstagare får överklagas (jfr 2 § AF).

Som alternativ eller komplettering till förslagsförfarandet förekommer i en del författningar avgivande av yttranden. De får inte heller överklagas.

*Regeringen
avgör*

När regeringen sedan ska besluta om anställningen, kan den i och för sig gå utanför myndighetens förslag. Regeringen är också oförhindrad att beakta även ansökningar som har kommit in för sent.

16.2 Information och förhandling

Enligt rättspraxis, till exempel AD 1979 nr 118, är en arbetsgivare skyldig att förhandla enligt 11 § MBL innan han anställer chefer (jfr Cirk 1999 A 4 s. 47 och 53). 11 § MBL är dispositiv och kan alltså ersättas av bestämmelser i kollektivavtal. Så har också skett när det gäller beredningen av regeringsärenden. Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna har slutit ett särskilt avtal (MBA-R) om formerna för samverkan mellan arbetsgivaren och organisationerna i sådana ärenden. Parterna har i avtalet enats om att förhandling eller information enligt MBL eller annan författning eller enligt avtal inte ska äga rum i sådana frågor som handläggs av regeringen och som rör förhållandet mellan staten som arbetsgivare och arbetstagare med statligt reglerade anställningar. I stället tar staten som arbetsgivare på sig att enligt eget bestämmande samverka med de statsanställdas centrala organisationer genom information eller överläggningar. I avtalet redovisas också de principer som arbetsgivaren avser att följa i denna samverkan.

Avtalet finns återgivet i prop. 1986/87:147 s. 6-9, jfr även Cirk. 1999 A 4 p. 3.3.13.

17 Översikt över förfarandet vid anställning

Åtgärder m.m.	Bestämmelser	Avsnitt eller punkt
A Arbetsorganisationen ("inrättande av anställning")		4.1
B Beslutande myndighet	RF, 3 § AF, verksinstruktionen	5
C Omplacering enligt LAS	7 § 2 st. LAS, 11-13 §§ MBL	6
D Återanställningsrätt	LAS, TurA-S med föreskrifter	7 Bil 1-2
E Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad	LAS	8 Bil 3-4
F		
1. Information om ledig anställning	6 § 1 st. AF	9
2. Undantag från information	6 § 3 st. AF	9.1, 7.6, 12.1.2
3. Hur man informerar	6 § 1 st. AF	9.2, 9.3
4. Information i vissa fall	6 § 2 st. AF	9.4
5. Anmälan till arbetsförmedlingen	F 1984:819	9.5

Åtgärder m.m.	Bestämmelser	Avsnitt eller punkt	
G	1. Beslut att inte anställa någon	ATS, ev. 11 och 12 §§ MBL	10.1
	2. Inte överklagande av beslutet	21 § AF	10.1
H	1. Förteckning över sökandena och deras meriter		11.1
	2. Komplettering av ansökningshandlingar	4 och 7 §§ FL	11.3
	3. För sent inkommen ansökan	Jfr 6 § 1 st. AF	11.4
	4. Intervjuer och referenser		11.5
I	Behörighetsvillkor		12.1
	1. Svenskt medborgarskap	12 kap 5 § RF, 5 och 6 §§ LOA, 17 och 29 §§ säkerhetsskyddslagen	12.1.1
	2. Läkarintyg i vissa fall	5 § AF	12.1.2
	3. Viss utbildning		12.1.3

Åtgärder m.m.	Bestämmelser	Avsnitt eller punkt
J Befordringsgrunder		12.2.1
1. Skicklighet	12 kap. 5 § RF, 4 § LOA	12.2.2, 12.3.1, 12.3.2.
2. Förtjänst	12 kap. 5 § RF, 4 § LOA	12.2.3
3. Andra sakliga grunder	12 kap. 5 § RF, 4 § LOA JämL, 4 § AF, 7 kap. MBA-S	12.2.4
K Anställningsformer		13
1. Tillsvidareanställning	4 § 1 st. LAS	13.2
2. Tidsbegränsad anställning	5-6 §§ LAS, 9 § AF	13.3
3. Anställning med fullmakt	3 § LFA	13.1
L Beslut om anställning		14
1. Information och förhandling	ATS, 11-12 §§ MBL, 32 § LAS	14.1-2
2. Beslutet	21 § MF, 20 § FL	14.3 Bil 5-6
3. Anslag av beslutet	8 och 22 §§ AF, 21 och 23 §§ FL	14.4
4. Underrättelse om tids- begränsade anställningar	28 § LAS	14.5 Bil 7

Åtgärder m.m.	Bestämmelser	Avsnitt eller punkt
5. Anställningsbevis	6 c § LAS	14.6 Bil 8
6. Andra åtgärder i samband med beslutet		14.7
7. Tillträdande av anställningen		14.8
M Talan mot beslutet		
1. Överklagande	21-25 §§ FL, jfr 22 § AF	14.9-10
2. Domstolsprövning i vissa fall	DL	14.9

18 Litteratur

Flertalet av de författningar som nämnts i skriften återges i Författningar för statliga arbetsgivare, som ges ut årligen av Arbetsgivarverket.

Nedan ges en icke-uttömmande lista på litteratur och förarbeten som kan vara relevant för frågor avseende statliga anställningar.

JK-beslut. Se sakregistret under rubriken Tjänstetillsättning.

JO:s ämbetsberättelser. Behandlar åtskilliga frågor om anställning av arbetstagare. Ärenden från senare år återfinns i sakregistret i den senaste ämbetsberättelsen under rubriken Tjänstetillsättning.

Olof Bergqvist/Lars Lunning/Gudmund Toijer, **Medbestämmandelagen.** Lagtext med kommentarer, 2 uppl. Publica 1997

Eskil Hinn/Lennart Aspegren, **Offentlig arbetsrätt,** 2 uppl. Nordstedts Juridik 2009

Eskil Hinn/Lennart Aspegren, **Statlig anställning. En lagkommentar och vägledning.** Publica 1994.

Lars Lunning/Gudmund Toijer, **Anställningsskydd,** 10 uppl. Norstedts Juridik 2010.

Kristina Ahlström, **Anställning vid en statlig myndighet,** Nordstedts Juridik, 2010

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag med mera

Prop. 1971: 30 med förslag till lag om allmänna förvaltningsdomstolar med mera

Prop. 1973: 90 förslag till ny regeringsform och ny riksdagsordning

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd

Prop. 1974:174 med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen med mera

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform

Prop. 1978/79:84 om myndigheters skadeståndsansvar i vissa personalärenden med mera

Prop. 1978/79:175 med förslag om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet med mera

Prop. 1979/80 med förslag till sekretesslag

Prop. 1984/85:219 om den statliga personalpolitiken

Prop. 1985/86:80 om ny förvaltningslag

Prop. 1985/86:116 om meritvärdering i statlig anställning med mera

Prop. 1986/87:147 om statsanställdas medbestämmande vid beredning av regeringsärenden

Prop. 1993/91:113 Jämställdhetspolitiken, ny jämställdhetslag med mera

Prop 1993/94: 65 om en ändrad lagstiftning för statsanställda med mera

Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet

Prop. 1993/94:101 Åtgärder mot rasistisk brottslighet och etnisk diskriminering i arbetslivet

Prop. 1993/94:185 Förvaltningsmyndigheternas ledning

Prop. 1994/95:102 Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

Prop. 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad sysselsättning

Prop. 1997/98:136 Statlig förvaltning i medborgarnas anställning

Prop. 1997/98:177 Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Prop. 1997/98:179 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Prop. 1997/98:180 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen med mera

Prop 2002/2003:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Prop. 2009/10:80 En reformerad grundlag

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal

SOU 1991:141 Arbetsrättsliga utredningar

SOU 1992:60 Enklare regler för statsanställda. LOA-utredningens huvudbetänkande

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag

DS 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt
arbetsliv

(Exempel på anmälan om anspråk på återanställningsrätt; 27 § 1 st. LAS. Arbetsgivaren är inte skyldig att sända ett erbjudande om återanställning annat än till den adress som arbetstagaren senast har uppgivit; prop. LAS s. 139 och AD nr 1988:77).

Ort, datum

(Myndighetens namn)

Anmälan om anspråk på återanställningsrätt

I uppsägningsbesked den(besked den enligt 15 § lagen (1982:80) om anställningsskydd) har X-myndigheten underrättat mig om att jag har företrädesrätt till återanställning enligt bestämmelserna i 25, 26 och 27 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, jämförda med bestämmelserna i avtalet om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S).

Härmed får jag anmäla anspråk på denna företrädesrätt.

(Namn, adress och telefonnr)

Bilaga 2 (till punkt 7.7)

(Begäran om förhandling enligt 32 § LAS till lokal arbetstagarorganisation om tilltänkt beslut om anställning när arbetstagare har anmält anspråk på återanställningsrätt.¹⁾ Myndigheten måste kunna styrka att organisationen fått framställningen och tidpunkten när detta skedde.)

Ort, datum Dnr

(Lokal arbetstagarorganisation)

Förhandling enligt 32 § lagen (1982:80) om anställningsskydd

(Myndigheten) påkallar härmed förhandling enligt 32 § lagen om anställningsskydd.

Ärende: Tiltänkt beslut om en anställning (ett vikariat etc.) till vilken arbetstagare har anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning enligt 27 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

(Anställningens benämning och andra uppgifter).

Förslag om tid och plats för förhandling: .

¹⁾ Någon förhandling enligt 32 § LAS behöver inte ske innan arbetsgivaren erbjuder en ensam företrädesberättigad återanställning (prop. LAS s. 147).

(Exempel på anmälan om företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad; 25 a § LAS.)

Ort, datum

(Myndighetens namn)

Anmälan om företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad

Härmed anmäler jag att jag vill ha en anställning med utökad sysselsättningsgrad till heltid i stället för min nuvarande deltidsanställning på 75 % av heltid.

Anmälan görs enligt 25 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

(Namn och telefonnummer till arbetet).

Bilaga 4 (till punkt 8.5)

(Begäran om förhandling enligt 32 § LAS till lokal arbetstagarorganisation om tilltänkt beslut om anställning när deltidsanställd arbetstagarare anmält företrädesrätt enligt 25 a §¹⁾ Myndigheten måste kunna styrka att organisationen fått framställningen och tidpunkten för detta.)

Ort, datum Dnr

(Lokal arbetstagarorganisation)

Förhandling enligt 32 § lagen (1982:80) om anställningsskydd

Ärende: Tilltänkt beslut om en anställning (ökad sysselsättningsgrad) till vilken deltidsanställd arbetstagarare anmält företrädesrätt enligt 25 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Förslag om tid och plats för förhandling:

¹⁾ Någon förhandling enligt 32 § LAS behöver inte ske innan arbetsgivaren ger en ensam anmäld deltidsanställd företrädesrätt (jfr prop. LAS s. 147).

(Exempel på beslut att anställa en arbetstagare)¹⁾

X-myndigheten BESLUT Dnr
2014-00-00

X-myndigheten beslutar att anställa Sven Svensson fr.o.m. den
.....tills vidare som assistent.

Hur man överklagar beslutet

Den som vill överklaga beslutet om anställning ska skriva till X-
myndigheten (adress). Tala om i brevet vilket beslut du överklagar,
till exempel genom att ange beslutets nummer. Tala också om vilken
ändring i beslutet du vill ha och skälen för detta.

X-myndigheten måste ha fått ditt överklagande inom tre veckor från
den dag då information om detta beslut lämnades på X-myndighetens
anslagstavla, annars kan överklagandet inte prövas.

X-myndigheten sänder överklagandet vidare till (överklagarinstans)
för prövning.

Om något är oklart kan du vända dig till X-myndigheten.

Anslaget på X-myndighetens anslagstavla den - - - .

Eventuell avvikande mening som antecknats i protokollet eller i någon
annan handling ska anges här....

¹⁾ Uppgiften om överklagande innebär inte att Sven Svensson kan överklaga beslutet
om lönen (jfr 7 a § KAF och motsvarande bestämmelser i
annat kollektivavtal).

Någon information behöver inte lämnas på myndighetens anslagstavla om
anställning av dem som redan är aspiranter hos myndigheten (7 § 2 st. AF).

Bilaga 6 (till punkt 14.3 och 14.4)

Exempel på beslut att anställa någon som vikarie)¹⁾

X-myndigheten BESLUT
2014-00-00 Dnr

X-myndigheten beslutar att anställa Sven Svensson fr.o.m. den tills vidare så länge Nils Nilsson är tjänstledig, dock längst t.o.m. den, som vikarie för denne i hans anställning som assistent. Lönen ska vara x kr/mån.

Hur man överklagar beslutet

Den som vill överklaga beslutet om anställning ska skriva till X-myndigheten (adress). Tala om i brevet vilket beslut du överklagar, till exempel genom att ange beslutets nummer. Tala också om vilken ändring i beslutet du vill ha och skälen för detta.

X-myndigheten måste ha fått ditt överklagande inom tre veckor från den dag då information om detta beslut lämnades på X-myndighetens anslagstavla, annars kan överklagandet inte prövas.

X-myndigheten sänder överklagandet vidare till (överklagarinstans) för prövning.

Om något är oklart kan du vända dig till X-myndigheten.

Anslaget på X-myndighetens anslagstavla den

¹⁾ Uppgiften om överklagande innebär inte att Sven Svensson kan överklaga beslutet om lönen (jfr 7 a § KAF och motsvarande bestämmelser i annat kollektivavtal).

Någon information behöver inte lämnas på myndighetens anslagstavla om anställningen beräknas vara högst sex månader (7 § 2 st. AF).

(Underrättelse enligt 28 § LAS om tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS, 9 § AF eller annan bestämmelse, dock inte provanställning, till berörd lokal arbetstagarorganisation. Myndigheten måste kunna styrka att organisationen har fått underrättelsen samt tidpunkten när detta skedde.)

Ort, datum Dnr

(Lokal arbetstagarorganisation)

Underrättelse enligt 28 § lagen (1982:80) om anställningsskydd om tidsbegränsad anställning¹⁾

(Namn, personnummer) har den anställts för tidsbegränsad anställning som (benämning på anställningen, placering) fr.o.m. tills vidare dock längst t.o.m. den²⁾

¹⁾ Underrättelseskyldigheten kan självfallet också fullgöras genom att en kopia av anställningsbeslutet eller anställningsbeviset lämnas till de lokala arbetstagarorganisationerna.

²⁾ Grunden för tillämpningen av tidsbegränsad anställning enligt anställningsbeviset bör anges i underrättelsen.

Bilaga 8 (till punkt 14.6)

Myndighetens namn

ANSTÄLLNINGSBEVIS med information om anställningsvillkor enligt 6 c § lagen (1982:80) om anställningsskydd

Datum

Dnr

Personuppgifter

Namn (efternamn, tilltalsnamn)	Personnummer
Adress	Telefon

Anställning

Anställd som vid myndigheten.	För närvarande placerad vid (t.ex. avd, enhet)
Omfattning	Tillträdesdag
Huvudsakliga arbetsuppgifter För närvarande följande:	

Anställningsform

<input type="checkbox"/> Provanställning enligt 6 § LAS fr.o.m. under längst.....månader.	<input type="checkbox"/> Tills vidare fr.o.m.	<input type="checkbox"/> Fullmakt fr.o.m.
Tidsbegränsad anställning <input type="checkbox"/> Bestämd tid fr.o.m. t.o.m.	<input type="checkbox"/> Tills vidare fr.o.m. dock längst t.o.m.	
Grund för tidsbegränsning (om ej provanställning)		
<input type="checkbox"/> Vikariat	<input type="checkbox"/> Fyllt 67 år	<input type="checkbox"/> Allmän visstidsanställning
<input type="checkbox"/> Säsongsarbete	<input type="checkbox"/> Annan grund	
Övrigt (t.ex. tillämplig bestämmelse om visstidsanställning, namn på den som vikarien ersätter)		

Anställningsvillkor

Tillämpliga kollektivavtal (avtal om löner och villkor etc.)	Begynnelösn
Arbets tid per vecka/arbetsdag (eller hänvisning till kollektivavtal)	Antal betalda semesterdagar per år (eller hänvisning till kollektivavtal)
Gällande uppsägningstider (hänvisning till kollektivavtal samt lagen)	Löneutbetalning 15 kap. Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko ¹
Övriga anställningsvillkor av väsentlig betydelse (avseende utlandsstationering se 6 d § LAS)	

| Detta anställningsbevis utgör inte bevis om att tillsättningsbeslutet vunnit laga kraft

Underskrift

Underskrift	Namnförtydligande
Myndighetens postadress och besöksadress samt telefonnummer	

¹ Välj något av: 15 kap. Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko, 15 kap. Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, 15 kap. Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, 5 § 2 mom. AVA eller 5 § 2 mom. AVA-T.

X-myndigheten sänder överklagandet vidare till (överklagandeinstans) för prövning.

Om något är oklart kan du vända dig till X-myndigheten.

2014



Box 3267, 103 65 Stockholm
Tel 08-700 13 00, Fax 08-700 13 40
E-post arbetsgivarverket@arbetsgivarverket.se
www.arbetsgivarverket.se



Arbetsgivarverket