

Jan Sandvall

Från: Pfeifer Karl <Karl.Pfeifer@arbetsgivarverket.se>
Skickat: den 2 februari 2016 09:50
Till: Jan Sandvall
Kopia: - Rätts- och arbetslivsfrågor (RA); Evers, Helene
Ämne: SV: Aktuell frågeställning angående tillsvidareförordnanden vid GU

Hej Jan

Det är svårt att ge något tydligt svar på din fråga men ett resonemang kan du får.

Att anställa någon i staten är myndighetsutövning.

I kommentaren till Brottsbalken 20 kap 1 § nämns olika typer av gärningar som kan var aktuella som tjänstefel, mest handlar det om felaktiga frihetsberövanden men det nämns som exempel på gärning, "....att vid tjänstetillsättning författningsbestämmelser därom åsidosätts så att någon oriktigt sätts framför annan, om denne därigenom lider förfång och författningsbestämmelsen är avsedd att skydda honom däremot."

Sen kan ju tjänstefel bestå i både uppsåtlig handling, men även oaktsamhet. Vet man om vilka regler som gäller men inte följer dom, så är det ju svårt att komma ifrån att det är uppsåtligen, men det sägs i brottsbalkskommentaren att oaktsamhet kan bestå i att inte skaffa sig kännedom om eller inte hålla reda på de regler som gäller vid myndighetsutövning, så man måste nog anta att den som fattar anställningsbeslut är skyldig att ha reda på vilka regler som gäller.

Flera fall som berörs i kommentaren, handlar om svårbedömbara situationer såsom huruvida det är motiverat att i en rörig situation frihetsberöva någon, eller om reglerna är allmänt hållna och lämnar utrymme för tolkningar. När det gäller anställning kan det ju inte med samma fog sägas att bestämmelserna är allmänt hållna eller ger utrymme för olika tolkningar, om man är tveksam om vad som gäller kan det ju vara lämpligt att göra en tjänsteanteckning om vilka val man haft att göra och vad som avgjort det ställningstagande man landat i.

Omfattningen, frekvens och tidsperiod har också betydelse för bedömningen.

Om det skulle bli fråga om ansvar för tjänstefel, av någon som tidigare inte dömts, så förefaller det mot bakgrund av allmänna straffrättsliga principer emellertid främmande att tänka sig fängelsestraff.

Mvh

Karl Pfeifer

Karl Pfeifer
Chefsjurist

Telefon: 08-700 13 00
Direkt: 08-700 13 12
Mobil: 070 736 10 66
E-post/Lync: karl.pfeifer@arbetsgivarverket.se

Arbetsgivarverket
Box 3267
103 65 Stockholm

Besöksadress: Sveavägen 44

www.arbetsgivarverket.se



Från: Jan Sandvall [mailto:jan.sandvall@gu.se]

Skickat: den 28 januari 2016 10:35

Till: Pfeifer Karl

Ämne: Aktuell frågeställning angående tillsvidareförordnanden vid GU

Hej,

En frågeställning har framkommit, vilken diskuteras på ledningsnivå. Internrevisionen har av universitetsstyrelsens ordförande fått i uppdrag att utreda bakomvarande omständigheter samt att rekommendera åtgärder om så är påkallat.

Bakgrunden är följande:

Några personer med anknytning till Göteborgs universitet (anmälarna) har gått igenom ett antal utfärdade förordnanden. Det hävdas att dessa, i ett stort antal fall, strider mot gällande regelverk, bland annat gentemot anställningsförordningen. Bristerna består i att:

- Tillsvidareförordnanden skett utan utlysning, dock med hänvisning till 5 § Lagen om anställningsskydd (LAS) men utan att villkoren för s.k. inlasning varit uppfyllda.
- Personer tillsvidareförordnats utan hänvisning till vare sig LAS, annan laga grund eller utlysningsförfarande.
- Tidsbegränsade förordnanden skett utan föregående utlysning.

Det förs fram att om någon "förordnar personer i strid mot lagar och förordningar, så är detta ett tjänstefel. Tjänstefel är ett brott som kan leda till böter eller fängelse och som har en preskriptionstid på fem år. Om gärningen sker med uppsåt, kan den vara ett grovt tjänstefel. Ett sådant leder till fängelse och har en preskriptionstid på tio år". Vidare uttrycks från anmälarna att universitetet har en skyldighet att anmäla alla tjänstefel till åtal (enligt Lagen om offentlig anställning) varvid den normala processen är att ett framställande görs till rektor, varefter rektor beslutar att hänvisa ärendet till Personalansvarsnämnden (PAN) som tar ställning till om anmälan till åtal skall ske.

Anmälarna har gjort en framställan till universitetsdirektören med innebörden att rektor bör föra ett antal utvalda ärenden (åtta fall) till PAN. Det uppges att det finns betydligt fler fall där "beslutande dekanus eller prefekt gjort sig skyldig till minst tjänstefel". En anmälan har också lämnats till Universitetskanslerämbetet. Anmälarna hävdar en omfattning om 95 felaktiga anställningsbeslut och skriver att "Oegentligheterna sträcker sig från januari 2000 till sommaren 2015... Mellan 30- 40 regelbrott har ägt rum de senaste två åren".

Internrevisionen har nu påbörjat ett granskningsarbete för att få klarhet i vad som faktiskt hänt, samt hur situationen lämpligen hanteras.

En fråga har dock framkommit som väcker följdfrågor och betydande oro hos berörda medarbetare. Det finns därför skäl till en kommentar i närtid (före det att rapporten är klar). Frågan är hur man skall bedöma sannolikheten för att en medarbetare, som mer eller mindre medvetet anställt personal på ett sätt som strider mot regelverken, riskerar att bli åtalad och dömd för grovt tjänstefel med *fängelsestraff* som påföljd?

Jag inser att svaret inte är "hugget i sten" utan att detta är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Det skulle dock vara värdefullt att få Er bedömning/kommentar, med reservation för att en sådan bedömning inte kan ges bindande och med full precision.

Med vänliga hälsningar

Jan Sandvall
Internrevisionschef
Göteborgs universitet
031-7865935

