

Regeringskansliet
Utbildningsdepartementet
1103 33 Stockholm

Angående befogenhet att besluta i frågor om disciplinansvar och vissa arbetsrättsliga åtgärder avseende innehavare av anställning som professor.

SUHF begär med detta brev och bifogade PM en förändring av den rådande hanteringen avseende disciplinära frågor för professorer. Idag hanteras dessa ärenden enligt förordning av Statens ansvarsnämnd.

SUHF anser att de förändringar som skett när det gäller lärosätenas ansvar för anställningar bör resultera i att ansvaret för eventuella arbetsrättsliga åtgärder också blir lärosätenas ansvar.

I bifogade PM ges en bakgrund till SUHF:s begäran samt förslag till förändring.

Vänligen



Pam Fredman
Ordförande

Befogenhet att besluta i frågor om disciplinansvar och vissa arbetsrättsliga åtgärder avseende innehavare av anställning som professor

Huvudförslag: Beslut i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, läkarundersökning, avstängning och avskedande av innehavare av anställning som professor skall inte längre avgöras av statens ansvarsnämnd utan av högskolans styrelse. Om styrelsen inrättat en personalansvarsnämnd skall dock nämnda ärenden avgöras av denna. Förslaget innebär att 4 kap. 16 § högskoleförordningen (HF) upphör att gälla samt att 2 kap. 15 § HF ändras som en konsekvens härav.

Andrahandsförslag: Överförandet av beslutsbefogenheter i enlighet med huvudförslaget skall, ifråga om avskedande, inte gälla för den vars anställning som professor skett före den 1 januari 1999. Förslaget innebär att en övergångsbestämmelse med denna innebörd införs i HF i samband med att de i huvudförslaget ovan angivna författningsändringarna genomförs.

Tredjehandsförslag: Överförandet av beslutsbefogenheter i enlighet med huvudförslaget begränsas till att avse den som anställts som professor efter den 31 december 1998 och som därför inte anställts med fullmakt eller med de fullmaktsliknande villkor som gällde under tiden närmast före den 1 januari 1999. Förslaget innebär att en övergångsbestämmelse med denna innebörd införs i HF i samband med att de i huvudförslaget ovan angivna författningsändringarna genomförs.

Bakgrund

Förändringar i styrningen av högskolan

Den under de senaste decennierna successivt introducerade mål- och resultatstyrningen i statsförvaltningen förutsätter att de enskilda myndigheterna har vittgående befogenheter att organisera sin verksamhet. Universitet och högskolor väljer inom breda ramar vilken verksamhet som skall bedrivas och hur de samlade resurserna skall fördelas. Också arbetsgivarfunktionen bygger därför på en princip om omfattande delegation av beslutsbefogenheter. Lärosätena beslutar således om strukturen av anställningar (inkl. professurer) och har det fulla ansvaret för rekryteringen, även om anställningsbesluten i de flesta fall går att överklaga till den särskilda överklagandenämnden för högskolan. Lönesättningen sker i sin helhet lokalt.

Det lokala verksamhetsansvaret fullgörs åtminstone delvis under påverkan av dels studenternas efterfrågan på olika slag av utbildning och deras prestationer, dels bidrag och uppdrag, främst avseende forskning, från externa finansiärer. Variationerna i dessa verksamheter framtvingar från tid till annan också beslut om avveckling av personal. I stort sett all personal vid universitet och högskolor kan numera sägas upp med hänvisning till arbetsbrist, som ofta är liktydig med medelsbrist.

Förändringar i professorernas arbetsrättsliga ställning m m

Historiskt sett hade den som var anställd av regeringen med fullmakt (ordinarie tjänst) ett fullständigt skydd mot uppsägning. Han/hon kunde dock avskedas med hänvisning till brott eller grova förseelser i tjänsten. Inom högskolan förekom länge sådana anställningar enbart för professorer och för ett litet antal tjänster med varierande benämning som sedermera kom att kallas biträdande professor. Samtliga professurer och övriga nämnda tjänster inrättades och tillsattes av regeringen. Vilka resurser som innehavarna skulle disponera i sin verksamhet bestämdes också av regeringen liksom lön och andra anställningsförmåner. Först när de statsanställdas fackliga organisationer år 1965 erhöll rätt att förhandla och sluta kollektivavtal med sin arbetsgivare, staten, upphörde regeringens ensidiga beslutanderätt i dessa frågor, först dock primärt avseende lönebildningen.

När lektorstjänsterna började inrättas i slutet av 1950-talet anställdes också dessa först enbart med fullmakt. Som en konsekvens av högskolans mycket snabba expansion under 1960-talet uppstod dock behov av först s.k. extra tjänster som universitetslektor och sedan, under 1970-talet, också extra tjänster som biträdande professor och så småningom också som professor. Dessa tjänster inrättades av det lokala lärosätet som också fattade anställningsbesluten. Anställningen skedde inledningsvis genom förordnande tills vidare, dock längst till viss tidpunkt. Det handlade alltså om tidsbegränsade anställningar men efterhand ändrades reglerna, så att också de som anställdes på extra tjänster erhöll tillsvidareförordnande. Den som var anställd på sådan extra tjänst kunde dock, till skillnad från de fullmaktsanställda, sägas upp, om han/hon inte längre behövdes i verksamheten. Lagen om anställningsskydd (LAS) som infördes 1974 gav det arbetsrättsliga ramverket för detta. Också lönesättningen för de extra lärarna bestämdes med stor precision i det nationella kollektivavtalet.

Fullmaktsanställningar för lektorer upphörde 1986 i samband med att lärartjänstorganisationen då ändrades, och samtliga beslut om anställning av lektorer hänsköts till den lokala nivån. Nästa steg togs av den borgerliga regeringen i början av 1990-talet genom att den – med verkan fr.o.m. den 1 juli 1993 - flyttade också besluten om tillsättning av professorer till lokal nivå. Det bedömdes då inte längre vara möjligt att behålla fullmaktsanställningen för professorer, men regeringen valde att genom särskilda föreskrifter (3 kap. 4 §) i högskolelagen (HL) de facto likställa professorer med ordinarie domare, dvs den grupp i samhället som av konstitutionella skäl åtnjuter ett extraordinärt anställningsskydd inom ramen för sin fullmakt. Ändringen innebar alltså att alla professorer som redan var anställda vid lärosätena fick ett fullständigt skydd mot uppsägning fr.o.m. nyssnämnda datum genom de fullmaktsliknande villkoren, oavsett hur deras anställningsskydd sett ut dessförinnan. De nya villkoren kom givetvis också att gälla alla som anställdes därefter. Den situationen blev emellertid inte långvarig.

Högskollärarytredningen föreslog 1996 att ett befordringssystem skulle införas, så att en lektor som styrkt behörighet för professur skulle kunna erhålla befordran till professor. Regeringen ställde sig bakom förslaget men utvidgade det så att den föreslagna möjligheten förvandlades till en rätt till befordran. Antalet befordringar kunde därför förutsättas öka högst väsentligt i förhållande till vad som blivit fallet om man följt utredningsförslaget och det kunde inte heller längre kontrolleras av lärosätesledningen och avvägas mot lärosätets verksamhetsmässiga behov. Regeringen gjorde därför den bedömningen att det skulle vara orimligt att en så stor framtida andel av lärarna vid universitet och högskolor skulle åtnjuta en extraordinär anställningstrygghet, som gick vida över vad som gällde på arbetsmarknaden i övrigt. (Den allmänna trenden under de senaste 50 åren har i stället varit att minska skillnaderna

i villkor av olika slag mellan offentlig och privat tjänst.) Detta ledde till att det några år tidigare införda totalförbudet mot uppsägning upphävdes, så att alla professorer som anställdes före den 1 januari 1999 kan sägas upp med iakttagande av de sakliga skäl som anges i LAS, dvs under samma förutsättningar, arbetsbrist resp. personliga skäl, som gäller för andra anställda vid lärosätet. Den som anställdes som professor före nämnda datum behåller emellertid under hela sin återstående anställningstid den starkare anställningstrygghet som gällde för honom/henne dessförinnan, något som framgår enbart av en övergångsbestämmelse till lagändringen ifråga (SFS 1997:1330, jag nämner detta lagrum explicit, eftersom det av "redaktionella skäl" inte finns återgivet i UFB 3, vilket givetvis inte hindrar att bestämmelsen ifråga finns och måste tillämpas).

Fördelningen av arbetsgivarens befogenheter att fatta beslut i vissa frågor rörande professorer

Som framgår av 4 kap. 17 § HF ankommer det på rektor att besluta om att en anställning skall upphöra, såvida inte beslutet grundas på den anställdes misskötsel, då någon av nedan angivna procedurer i stället skall tillämpas. Beslut om att en professors anställning skall upphöra får enligt samma paragraf inte delegeras av rektor, dvs inte heller uppsägning som grundas på arbetsbrist får, ifråga om en professor, fattas av någon annan än rektor, medan rektor i kraft av sin generella delegationsrätt enligt 2 kap. 13 § HF är oförhindrad att delegera rätten att fatta beslut i ärenden om uppsägning av andra anställda, om grunden är arbetsbrist.

Behov av avveckling av en anställd – eller mindre ingripande åtgärder – kan emellertid behöva vidtas också av andra skäl än arbetsbrist, nämligen om den anställda av en eller annan anledning gör sig skyldig till misskötsel i sin anställning (eller i vissa fall t.o.m. utanför denna) eller annars av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen. De åtgärder som kan komma ifråga är de s.k. disciplinpåföljderna varning resp. löneavdrag och de arbetsrättsliga i form av uppsägning av personliga skäl resp. avskedande. Vidare kan åtgärderna avstängning och åtalsanmälan komma i fråga. För den som har en professorsanställning som tillkommit före den 1 januari 1999 kan också tvångsvis läkarundersökning komma ifråga. En redovisning av innebörden av dessa åtgärder och förutsättningarna för dem lämnas i bilaga 1.

Samtliga i föregående stycke nämnda möjliga åtgärder disponeras av anställningsmyndigheten, dvs det enskilda lärosätet, med avseende på all personal fränsett myndighetschefen, dvs rektor, och samtliga professorer. Det enda undantaget utgörs av beslut om åliggande för anställd att genomgå läkarundersökning, något som efter 1993 års ändring av lagen om offentlig anställning (LOA) kan komma ifråga endast för sådan arbetstagare på vilken lagen om fullmaktsanställning skall tillämpas (mera därom i nästa stycke). Beslutsbefogenheterna i dessa ärenden – uppräknade i 25 § myndighetsförordningen (den gemensamma för alla statliga myndigheter) -, utövas, som framgår av 2 kap. 15 § HF, av en personalansvarsnämnd, om lärosätets styrelse inrättat en sådan. I annat fall är det styrelsen som sådan som beslutar i dessa ärenden, något som framgår av 2 kap. 2 § första stycket p. 6 HF.

I fråga om professorer gäller enligt 4 kap. 16 § HF i stället att det är Statens ansvarsnämnd, som prövar frågor som avses i 34 § LOA och i 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. I 34 § LOA anges att Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande i fråga om arbetstagare som anges där eller arbetstagare som regeringen i annan ordning föreskriver skall hänföras till nämndens beslutsområde. I 15 § lagen om fullmaktsanställning anges att Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om avskedande, avstängning och läkarundersökning när det gäller arbetstagare som anges där samt andra ar-

betstagare som regeringen bestämmer. Den nämnda föreskriften i högskoleförordningen är ett uttryck för sådant bestämmande från regeringens sida som de båda lagtexterna förutsätter. Om det uppkommer en fråga av det slag som enligt vad som angetts ovan skall prövas av Statens ansvarsnämnd, så skall detta enligt 15 § anställningsförordningen genast anmälas till nämnden. Ansvar för detta åvilar i dessa frågor anställningsmyndigheten, dvs lärosätet, och torde böra fullgöras av rektor. Det finns således ingen formell möjlighet för lärosätet att avstå från att göra en anmälan. Om den anställde själv väljer att omedelbart lämna sin anställning bortfaller dock behovet av anmälan av ärenden som avser disciplinansvar, läkarundersökning, avstängning och avskedande, eftersom sådana frågor enligt praxis inte prövas med avseende på personer som inte längre är anställda. Skyldigheten att anmäla fråga som kan föranleda åtalsanmälan står däremot fast, eftersom det då handlar om eventuella brottsliga förfaranden, som den anställde inte kan undgå ansvar för genom att lämna sin anställning.

Verksamheten vid Statens ansvarsnämnd

Jag har från Statens ansvarsnämnds hemsida inhämtat information om nämndens verksamhet. Där återfinns exempelvis redogörelser för verksamheten under vart och ett av de senaste åren. Redogörelsen för år 2011 bifogas (bilaga 2). Av den statistik som ingår i redogörelsen framgår att nämnden får in ca 10 ärenden per år (utöver anmälningar som kommer in från t.ex. allmänheten, vilka aldrig tas upp till prövning, något som har stöd i nämndens instruktion). Av redovisningen framgår hur ärendena fördelar sig på domare, åklagare, polischefer, professorer och övriga. Professorer figurerar under åren 2007-2011 i sammanlagt sju ärenden avseende avsked/avstängning eller disciplinansvar. I endast ett av dessa fall vidtog nämnden någon åtgärd.

Statistiken visar hur främmande professorerna som kategori är i nämndens verksamhet som i övrigt i allt väsentligt avser höga tjänstemän inom rättsväsendet. Däremot framstår inte det mycket ringa antalet ärenden avseende professorer som ett adekvat mått på en numera mycket omfattande kategoris sätt att sköta sin anställning. De bedömningar jag under min tidigare anställning som universitetsdirektör tog del av från kollegor och rektorer var att man på grund av den i vart fall tidigare rådande tidsutdräkten i nämndens arbete avstod från att ge in anmälningar och i stället sökte hantera uppkommande fall förhandlingsvägen, inte sällan till höga kostnader på grund av den ofördelaktiga förhandlingssituationen. Den domstolsliknande processen inom ansvarsnämnden upplevdes, sannolikt korrekt och därtill åsyftat, utesluta också all form av insyn i och inflytande över såväl handläggningstempo som utfall.

Förslag till förändring

Professorerna inom högskolan kan, som redan framgått, i här relevant rättsligt avseende delas in i två kategorier. Den som anställdes före den 1 januari 1999 har en fullmaktsanställning eller en fullmaktsliknande anställning och kan inte bli föremål för uppsägning med hänvisning till vare sig arbetsbrist eller personliga skäl. Professorer som är anställda per den 1 januari 1999 eller senare har inte den typen av förstärkt anställningsskydd utan kan av rektor sägas upp med hänvisning till arbetsbrist och, genom beslut i den lokala personalansvarsnämnden, sägas upp med hänvisning till personliga skäl. Alla professorer, oavsett anställningsform, kan meddelas disciplinpåföljd, avstängas eller avskedas genom beslut av statens ansvarsnämnd. Däremot kan den lokale arbetsgivaren inte besluta om en så enkel åtgärd som disciplinpåföljd (varning eller löneavdrag) för någon professor och inte heller besluta om avstängning. Detta är inte en rimlig situation. Mot bakgrund av den i övrigt konsekvent genomförda delegationen

av arbetsgivarbefogenheter framstår det som mest rimligt att föra över också rätten att fatta beslut om de åtgärder som avses i 4 kap. 16 § HF till den lokala nivån, vilket typiskt sett innebär att frågorna avgörs av personalansvarsnämnden. Det förtjänar i sammanhanget att understrykas att beslut av nyss nämnda slag kan på talan av den anställda (eller dennes fackliga organisation) prövas av domstol, oavsett om beslut i dessa ärenden fattats av statens ansvarsnämnd eller lokalt, varför rättssäkerhetsintressena blir tillgodosedda i samma mån. Däremot torde den sammanlagda handläggningstiden kunna reduceras betydligt, om besluten fattas lokalt, något som torde upplevas som en förbättring för alla parter.

Om det av närmast konstitutionella skäl bedömes vara olämpligt att alla eller vissa beslut av här avsett slag skall kunna fattas av anställningsmyndigheten ifråga om också en arbetstagare som är anställd med fullmakt eller fullmaktsliknande villkor föreligger naturligtvis den möjligheten att de professorer som är anställda med sådana villkor undantas från förändringen eller att den i vart fall inte skall kunna avse avskedande. Det handlar här om en grupp som hela tiden krymper, låt vara att den torde komma att bestå i ca 20 år ytterligare, varför en sådan etapplösning framstår som hanterlig även om en totallösning skulle vara att föredra.

Fördelar med förslaget

Vad som vinnas med ett genomförande av huvudförslaget är framför allt att besluten i fråga om disciplinpåföljd och avskedande kan ske snabbare utan att rättssäkerheten behöver påverkas. Ännu viktigare ifråga om tempo är att beslut om avstängning kan fattas med mycket kort varsel. Det är slutligen också viktigt att ett och samma organ, i detta fall den lokala personalansvarsnämnden, kan disponera hela kedjan av åtgärder i form av disciplinpåföljd, uppsägning av personliga skäl och avskedande och inte som nu, med avseende på de professorer som anställts efter den 31 januari 1998, endast den näst strängaste åtgärden (uppsägning) men inte den lindrigaste (disciplinpåföljd) och inte den strängaste (avskedande). Härtill kommer att den föreslagna förändringen framstår som helt följdriktig inom ramen för den samlade statliga arbetsgivarpolitiken. Det är svårt att se några beaktansvärda nackdelar med förändringen. SUHF bör därför väcka frågan hos regeringen, förslagsvis tillsammans med Arbetsgivarverket.

Närmare redovisning för åtgärder som berörs i denna PM

Disciplinpåföljd

Disciplinpåföljderna grundas på föreskrifterna i 14-21 §§ i lagen om offentlig anställning (LOA) och utgörs av *varning* resp. *löneavdrag*, det senare reglerat till sin storlek i 13 § anställningsförordningen (AF). Beslut om sådan påföljd får fattas om arbetstagaren uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosatt sina skyldigheter i anställningen, dvs gjort sig skyldig till *tjänsteförseelse*. Om felet med hänsyn till samtliga omständigheter är ringa får någon påföljd inte beslutas. Tjänsteförseelse som upprepas kan utgöra grund för uppsägning med hänvisning till personliga skäl eller t.o.m. avskedande. Beslut om disciplinpåföljd kan överklagas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, dvs till tingsrätt eller till Arbetsdomstolen, beroende på arbetstagarens fackliga tillhörighet och den ev. berörda fackliga organisationens villighet att företräda sin medlem.

Åtalsanmälan

Den som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått ett brott skall enligt 22 § LOA anmälas till åtal, om misstanken avser antingen brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken (*tjänstefel*, *mutbrott* resp. *brott mot tystnadsplikt*) eller annat brott om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter. Med "tjänstefel" förstås att någon uppsåtligt eller av oaktsamhet vid myndighetsutövning genom handling eller underlåtenhet åsidosatt vad som gäller för arbetsuppgiften i fråga. Nyckelorden för att skilja brottet "tjänstefel" från "tjänsteförseelse" som ju kan föranleda disciplinpåföljd är alltså *vid myndighetsutövning*.

Arbetsgivaren har alltså en lagstadgad skyldighet att anmäla arbetstagare som är "skäligen misstänkt" för sådant brott. Det behöver alltså inte föreligga avgörande bevis för att den anställda begått ett brott – det räcker med "skälig misstanke", vilket är den lägre graden av misstanke, som man arbetar med i dessa sammanhang – den högre kallas "sannolik misstanke". Det är inte heller nödvändigt att en fällande dom måste bedömas rendera den anställda påföljd i form av t.ex. fängelse, det räcker med att sådan strängare påföljd än böter kan komma i fråga för den typ av brott som den anställda är misstänkt för.

Uppsägning resp. avskedande

De båda arbetsrättsliga åtgärderna *uppsägning* resp. *avskedande* används i vardagliga och icke-professionella sammanhang på ett sätt som kan verka förvirrande. Inte sällan talas det om avskedande medan det i själva verket handlar om uppsägning på grund av arbetsbrist. En kort summering: Avskedande förutsätter att den enskilde anställda grovt åsidosatt sina åtaganden mot arbetsgivaren, dvs grov misskötsel, inte sällan innefattande brottslig eller starkt förtroendeskadlig verksamhet. Den anställda får i princip omedelbart lämna sin anställning, omplaceringsmöjligheter behöver sällan prövas, och ingen företrädesrätt till återanställning föreligger. Ingen rätt till lön föreligger, sedan avskedandet trätt i kraft. Att den som är anställd med fullmakt eller fullmaktsliknande villkor får avskedas framgår av 7 § lagen om fullmaktsanställning, där det anges att avskedande får ske enligt föreskrifterna i LAS.

Uppsägning förekommer med två olika sakliga grunder, dels arbetsbrist, dels personliga skäl. Den senare grunden påminner om grunden för avskedande, men misskötseln är inte lika omfattande eller grov. Möjligheten till omplacering måste prövas, innan uppsägningsbeslutet fattas. Uppsägning på grund av arbetsbrist vidtas om en verksamhet på grund av vikande ekonomiska resurser eller andra verksamhetsmässiga skäl måste krympas eller avvecklas. Omplaceringsmöjligheterna måste här studeras noga. Frågan om vem eller vilka som skall sägas upp avgörs utifrån de berörda anställdas placering i listan för den turordningskrets som bildas av berörda anställda. Det är denna typ av uppsägning som i massmedia oftast felaktigt kallas för avskedande. Lön behålls i båda typfallen av uppsägning under den uppsägningstid som gäller för den uppsagde, även om denne inte bereds några arbetsuppgifter. Grunderna för uppsägning resp. avskedande är numera desamma för t.ex. professorer som för andra anställda och finns angivna i LAS. Notera dock att uppsägning av professorer, oavsett skäl, kan ske endast av dem vars anställning som professor började den 1 januari 1999 eller senare.

Läkarundersökning

Beslut om läkarundersökning får fattas om en arbetstagare som är anställd med fullmakt eller fullmaktsliknande förhållanden – såsom professorer vars anställning skett före den 1 januari 1999 - inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande, och det är sannolikt att den bristande arbetsförmågan beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande. Beslutet innefattar också anvisning av vilken läkare som skall företa undersökningen. Beslut om åliggande att genomgå läkarundersökning torde vara mycket sällsynta numera (jfr statistiken från Statens ansvarsnämnd, bilaga 2).

Avstängning

Beslut om avstängning från arbetet av en arbetstagare får fattas om ett förfarande inleds som syftar till att han/hon skall avskedas, eller om en åtgärd vidtas för att åtal skall väckas mot honom/henne för en gärning som kan antas medföra avskedande, eller om han/hon inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och detta beror på sjukdom eller jämförligt förhållande eller om han/hon inte åtlyder ett beslut om läkarundersökning. Under avstängning utgår ingen eller reducerad lön till den anställde. Det händer ibland att arbetsgivaren använder sig av sin arbetsledningsrätt och fattar beslut om att viss anställd under viss period eller tills vidare skall befrias från skyldigheten att fullgöra sina arbetsuppgifter (helt eller delvis). Detta är emellertid inte ett exempel på avstängning, eftersom full lön i sådana fall fortsätter att utbetalas till den anställde.

Så långt har redogörelsen i denna bilaga avsett de ärendetyper som föreslås bli överförda från Statens ansvarsnämnd till lärosätetsnivån. För fullständighetens skull vill jag dock nämna två ytterligare avvecklingsförfaranden som förekommer enligt lagen om fullmaktsanställning och således berör professorer som anställdts före den 1 januari 1998. För sådana arbetstagare gäller enligt 4 § nämnda lag nämligen att de får skiljas från anställningen bara med stöd av föreskrifterna i den lagen, t.ex. den föreskrift i 7 § om avskedande som jag nämnt ovan, men också de båda fall som anges nedan (5-6 §§ lagen).

Avgångsskyldighet på grund av ålder

Enligt 5 § lagen om fullmaktsanställning gäller att en arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal om statlig pension. Skyldigheten kan utkrävas av arbetsgivaren även om den anställde inte medverkar till sin avgång.

Anställningens upphörande på grund av sjukdom

Enligt 6 § lagen om fullmaktsanställning får en arbetstagare som är anställd med fullmakt eller med sådana fullmaktsliknande villkor som gällde för professorer under perioden 1993-07-01—1998-12-31 entledigas om han/hon på grund av förlust av eller nedsättning i arbetsförmågan för framtiden är oförmögen att fullgöra sina arbetsuppgifter tillfredsställande eller om han/hon på grund av nedsatt arbetsförmåga under två år i följd inte har tjänstgjort annat än försöksvis under kortare tid, och det är sannolikt att han/hon inte kan återinträda i arbete inom ytterligare ett år, och det är ovisst hur arbetsförmågan därefter kommer att utvecklas. Exempel på sådana situationer kan vara stroke som mycket allvarligt skadat hjärnan, mycket tidigt utvecklad demens, mycket allvarlig psykisk sjukdom, mycket omfattande och långvarigt missbruk av alkohol och andra droger etc. Beslut om entledigande och övergång till sjukpension fattas av anställningsmyndigheten, dvs lärosätet, vid behov utan den anställdes medverkan. Även mot ett sådant beslut får talan föras. – För andra anställda regleras sådana frågor i kollektivavtal.

Regeringen
Socialdepartementet

Statens ansvarsnämnd lämnar härmed, enligt 12 § förordningen (2007:831), följande

REDOGÖRELSE FÖR VERKSAMHETEN ÅR 2011

1 Ansvarsnämndens uppgifter

Statens ansvarsnämnd har till uppgift att besluta i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, avskedande, läkarundersökning med tvång eller avskedande när det gäller statligt anställda med högre befattningar. Nämndens behörighetsområde följer av 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. Verksamheten styrs i första hand av nyssnämnda lagar, förvaltningslagen (1986:223) och nämndens instruktion (SFS 2007:831). Vidare är flertalet av bestämmelserna i myndighetsförordningen (2007:515) tillämpliga.

Ansvarsnämnden tar upp ärenden endast på anmälan av anställningsmyndigheten, Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern. För anställningsmyndigheten finns en anmälningsskyldighet (15 § anställningsförordningen, 1994:373). Skrivelser från t.ex. allmänheten tas däremot inte upp av ansvarsnämnden. Sådana skrivelser lämnas i stället regelmässigt utan åtgärd.

2 Ansvarsnämndens sammansättning och organisation

Ansvarsnämndens sammansättning och organisation regleras i instruktionen. Nämnden består av en ordförande, en vice ordförande och tre övriga ledamöter. De tre sistnämnda ledamöterna ska ha var sin personlig ersättare. Ordföranden och vice ordföranden ska vara jurister och ha erfarenhet som domare. Nämnden har en sekreterare. Ledamöterna, ersättarna och sekreteraren förordnas av regeringen för en bestämd tid.

Ansvarsnämnden har ingen anställd personal. Svea hovrätt svarar för nämndens kanslifunktion.

Under år 2011 har hovrättspresidenten Fredrik Wersäll varit ansvarsnämndens ordförande och justitierådet Karin Almgren dess vice ordförande. Övriga ledamöter under året har varit f.d. riksdagsledamoten Anders G. Högmark, f.d. riksdagsledamoten Lennart Klockare och professorn Madeleine Leijonhufvud. Ersättare under året har varit riksdagsledamoten Ann Arleklo för Lennart Klockare, f.d. riksdagsledamoten Lars-Ivar Ericson för Anders G Högmark och förbundsjuristen Anna Nitzelius för Madeleine Leijonhufvud. Hovrättsrådet, tillika

vice ordförande på avdelning, Erica Hemtke har varit ansvarsnämndens sekreterare. Förordnandena för samtliga nämnda personer löper t.o.m. den 31 december 2012. Kanslifunktionen har skötts av chefssekreteraren Johanna Bruce.

Ansvarsnämnden har en hemsida med information om verksamheten (www.statensansvarsnamnd.se).

3 Sammanträden under år 2011

Nämnden har under år 2011 sammanträtt fem gånger.

4 Inkomna och behandlade ärenden under år 2011

Under år 2011 har 9 anmälningssärenden kommit in. Av dessa har 4 gjorts av enskilda och följaktligen, utan någon prövning i sak, lämnats utan åtgärd.

Nämnden har slutligt avgjort 12 anmälningssärenden (de 9 som kom in under året och 3 som kom in 2010) varav, utöver enskilda anmälningar, 7 ärenden som rört avskedande, åtalsanmälan eller disciplinär åtgärd. Vid utgången av året kvarstod inga anmälningssärenden, som inte hade avgjorts slutligt.

Ärenden av mer administrativ beskaffenhet har inte redovisats. Det kan dock nämnas att nämnden, genom ordföranden och sekreteraren, under året har besvarat en remiss av betänkandet En reformerad domstolslagstiftning (SOU 2011:42).

Ansvarsnämndens beslut under verksamhetsåret har i behörigen anhängiggjorda (dvs. av Riksdagens ombudsmän, Justitiekanslern eller anställningsmyndigheten) anmälningssärenden innefattat i huvudsak följande.

I ett ärende om avsked av en ordinarie domare, en rådman, har nämnden, genom ordföranden och sekreteraren, haft flera sammanträden för överläggning enligt 30 § lagen (1982:80) om anställningsskydd med domaren och Jusek. Nämnden har därefter den 30 september 2011 beslutat att avskeda domaren. Detta ärende har krävt osedvanligt mycket arbete under året.

I ärenden om disciplinansvar har varning meddelats i 3 fall. En domare har anmälts till åtal av nämnden.

Nedan redovisas verksamheten och ärendena i tabellform. Vid läsningen av tabellerna bör dock uppmärksammas att nämnden för år 2011, liksom för åren 2008 - 2010, har valt att i tabellerna redovisa endast behörigen anhängiggjorda (dvs. av Riksdagens ombudsmän, Justitiekanslern eller anställningsmyndigheten) anmälningssärenden, eftersom sakprövning sker endast i sådana ärenden. För tidigare år har redovisning skett på annat sätt, vilket försvårar jämförelser över tid.

Behörigen anhängiggjorda anmälningssärenden under åren 2006-2011

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Inkomna ärenden	26	20	4	10	4	5
Avgjorda ärenden	28	17	7	8	6	7
Kvarstående ärenden	5	8	2	4	2	0

Utgången i slutligt avgjorda anmälningssärenden under åren 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Avsked/avstängning			1 ¹			1
Läkarundersökning			0 ²			0
Åtalsanmälan	1	2	0 ³	1		1
Disciplinansvar	5	1	2	3	3	3
Avskrivna ärenden ⁴	6	8	4	4	3	2

¹

Härutöver har 1 begäran om sådan åtgärd avslagits genom delbeslut

²

1 begäran om sådan undersökning har dock avslagits genom delbeslut

³

I 2 fall har nämnden i delbeslut beslutat om åtalsanmälan

⁴

Härmed avses att ärendet har slutligt avgjorts utan att någon – i förekommande fall ytterligare (utöver enligt tidigare meddelade delbeslut) – åtgärd har vidtagits mot den anmälde

Inkomna anmälningssärenden per år uppdelade efter yrkeskategorier

Anmälda personer	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Domare	3	6	2	5	2	3
Åklagare						
Polischefer	1	3		1	1	
Professorer	3		1	4	1	2
Övriga	1		1	10		

Utgången av avgjorda frågor om avsked/avstängning åren 2006-2011

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Åtgärd åtgärd*	Ingen åtgärd*	Åtgärd åtgärd	Ingen åtgärd	Åtgärd åtgärd*	Ingen åtgärd*	Åtgärd åtgärd*	Ingen åtgärd*	Åtgärd åtgärd*	Ingen åtgärd*
Domare	2		1	1				15		1
Åklagare										
Polischefer										
Professorer				2						
Övriga				1			1			
Summa	2		1	4	0	0	1	1	1	0

*kan innebära att vederbörande själv valt att sluta sin anställning

Utgången av avgjorda ärenden om disciplinansvar under åren 2006-2011

Disciplin- ansvar	2007		2008		2009		2010		2011	
	Åtgärd åtgärd	Ingen åtgärd	Åtgärd åtgärd	Ingen åtgärd	Åtgärd åtgärd	Ingen åtgärd	Åtgärd åtgärd	Ingen åtgärd	Åtgärd åtgärd	Ingen åtgärd
Domare		4	2		4		1		3	1
Åklagare			5	1						
Polischefer	1	1	1		1	1	1			
Professorer				3					1	1
Övriga				2			1			
Summa	1	5	8	6	1	5	2	1	4	3

För Statens ansvarsnämnd

Fredrik Wersäll

Erica Hemtke