

# Handläggningsordning för anmälan till personalansvarsnämnden respektive statens ansvarsnämnd

Beslutsfattare	Pam Fredman
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2017-05-15 (Aktualitetsgranskad 2022-03-24)
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	<p>Dokumentet innehåller handläggningsrutiner för anmälan till personalansvarsnämnden/statens ansvarsnämnd i ärenden avseende anställdas oegentligheter eller misskötsamhet.</p> <p>Personalansvarsnämnden/statens ansvarsnämnd fattar beslut om disciplinpåföljd, åtalsanmälan, avstängning eller skiljande från anställning på grund av personliga skäl.</p>

# Anmälan till personalansvarsnämnd respektive statens ansvarsnämnd

Vid Göteborgs universitet (GU) handläggs ärenden avseende anställdas oegentligheter eller misskötsel av personalansvarsnämnden, alternativt av statens ansvarsnämnd.

## Personalansvarsnämnd (PAN)

### 1. Lokala handläggningsregler

Ärende till PAN kan väckas av rektor.

Dekan, överbibliotekarie, universitetsdirektör och HR-chef fattar beslut om att hos rektor framställa om att ett ärende ska behandlas av PAN. Framställan ska ställas till rektor och inlämnas till personalenheten. Personalenheten ansvarar för ärendets beredning. **GU**

När beredningen av ärendet fullgjorts föredrar HR-chef eller den tjänsteman HR-chefen utsett, ärendet för rektor, som fattar beslut om huruvida ärendet ska hänskjutas till PAN.

PAN sammanträder då ärenden hänskjuts och har inte något fast sammanträdesschema.

Föredragande i PAN är HR-chef eller den tjänsteman HR-chef utsett.

Universitetsdirektör utser sekreterare till PAN. Sekreteraren har hand om kallelser, distribution av handlingar, protokollföring och expediering av beslut.

### 2. PANs sammansättning

Regler som gäller PAN finns i Högskoleförordningen (1993:100, HF) och Myndighetsförordningen (2007:515, MF).

Universitetets styrelse har i enlighet med 2 kap. 15 § HF inrättat en personalansvarsnämnd för utförande av de uppgifter som anges i 25 § MF. Nämnden ska bestå av rektor (tillika nämndens ordförande), personalföreträdarna samt ytterligare [högst] tre ledamöter utsedda av GU:s styrelse. Personalföreträdarna utses enligt föreskrifter i personalföreträdarförordningen (1987:1101).

### 3. PANs uppgifter

PAN ska pröva och fatta besluta i följande frågor (25 § MF):

1. skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden, dock inte vid fråga om provanställning
2. disciplinansvar
3. åtalsanmälan

#### 4. avstängning

Nämnden är beslutförför när ordföranden och minst hälften av övriga ledamöter är närvarande (26 § MF)

##### 3.1 Skiljande från anställning

Agerar medarbetaren i strid med anställningsavtalet kan följande sanktioner bli aktuella: omplacering, uppsägning och avskedande.

För närmare information se processkartan "Process vid misstanke om oegentligheter, misskötsamhet, beslut om disciplinåtgärd och skiljande från anställning" som finns här:

<http://medarbetarportalen.gu.se/styrdokument/personal/>

##### 3.2 Offentlighetsrättsliga sanktioner

###### 3.2.1 Disciplinansvar

Medarbetare som uppsåtligt eller av oaktsamhet har åsidosatt sina skyldigheter i anställningen får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse (14 § LOA).

Notera att tjänsteförseelse kan bli aktuellt vid åsidosättande av såväl rättsliga skyldigheter som de avtalade skyldigheter som framkommer av den enskildes anställningsavtal respektive kollektivavtal.

Vid ringa misskötsel eller vid deltagande i strejk eller annan jämförlig stridsåtgärd får disciplinåtgärd inte meddelas.

De påföljder som kan bli aktuella, dock inte samtidigt, är varning eller löneavdrag. Löneavdrag får göras för högst trettio dagar och får som högst uppgå till 25 procent av dagslönen per dag (15 § LOA).

För att disciplinpåföljd ska få meddelas krävs att medarbetaren inom två år från den aktuella förseelsen har underrättats om vad som anförs mot honom eller henne (17 § LOA).

Om det har vidtagits en åtgärd för att åtal ska väckas mot en medarbetare, får GU inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande som gäller samma omständigheter. Har en gärning prövats straffrättsligt får den endast ges disciplinär påföljd om den inte har ansetts utgöra ett brott. Om åtal lagts ner på grund av bristande bevisning får inte någon disciplinär påföljd ges (18 § LOA).

Vid beslut om disciplinansvar ska medarbetaren meddelas skriftligen. Beslut om disciplinansvar utgör myndighetsutövning och GU har därmed skriftlig kommunikationsplikt enligt Förvaltningslagen (1986:223).

###### 3.2.2 Åtalsanmälan

Om medarbetare är skäligen misstänkt för tagande av muta, tjänstefel, brott mot tystnadsplikten eller annat brott som kan antas föranleda annan påföljd än böter, har GU en formell skyldighet att anmäla brottet till åtal (22 § LOA).

Notera en eventuell åtalsanmälan påverkan på det disciplinära förfarandet (punkten 3.1 ovan).

### 3.2.2.1 Tjänstefel

Medarbetare som vid myndighetsutövning genom handling eller underlåtenhet, uppsåtligen eller av oaktsamhet, åsidosätter vad som gäller för uppgiften gör sig skyldig till tjänstefel, för vilket påföljden är böter eller fängelse i högst två år (20 kap. 1 § Brottsbalken (1962:700)). Ringa brott faller utanför straffansvaret.

Om brottet har begåtts uppsåtligen och är att anses som grovt, är påföljden fängelse lägst sex månader och högst sex år.

Brottet tjänstefel är underordnat i förhållande till andra brott.

### 3.2.2.2 Brott mot diskrimineringslagstiftning

Vad gäller brott mot diskrimineringslagstiftning i form av trakasserier av anställda eller studenter har universitetet ett särskilt utredningsansvar. En särskild handläggningsordning gäller för denna typ av oegentligheter, se "Handläggningsordning avseende ärende om diskriminering och trakasserier" (Dnr V 2014/324).

## 4. Statens ansvarsnämnd (SAN)

### 4.1 Ärenden som ska hanteras av SAN

Avseende arbetstagare som är anställda av regeringen, respektive arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning, beslutar SAN i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande (34 § LOA).

SAN fattar även beslut om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande (34 § LOA) gällande professorer. Därtill prövar SAN frågor som regleras i 4 kap. 16 § HF.

## 5. Lokala handläggningsregler för anmälan till SAN

Ärende till SAN anmäls av rektor.

Dekan, överbibliotekarie, universitetsdirektör och HR-chef fattar beslut om att hos rektor framställa om att ett ärende ska behandlas av SAN.

Framställan ska ställas till rektor och inlämnas till personalenheten. Personalenheten ansvarar för ärendets beredning.

När beredning av ärendet fullgjorts föredrar HR-chefen, eller den tjänsteman HR-chefen utsett, ärendet för rektor, som fattar beslut om huruvida ärendet ska hänskjutas till SAN och som därefter ansvarar för ärendets fortsatta beredning.

För ytterligare information: kontakta HR-chef eller sekreteraren i PAN.