

ANVISNINGAR OM ANSTÄLLNINGAR, SÄRSKILDA SKÄL M.M

| | |
|----------------|---|
| Beslutsfattare | Rektor |
| Handläggare | Personalenheten |
| Beslutsdatum | 2021-07-01 |
| Giltighetstid | Fr.o.m 2021-07-01 och tillsvidare |
| Sammanfattning | Anvisningar om anställningar, särskilda skäl mm innehåller förtydligande av de offentligrättsliga regelverk som omgärdar statliga myndigheters kompetensförsörjning. Anvisningarnas syftar till att kvalitetssäkra universitetets anställningsprocesser främst avseende handläggning av anställningar, anställningsbeslut, tillämpning av undantagsregler från utlysning och anlitande av uppdragstagare. Dokumentet ersätter det tidigare styrdokumentet (Dnr V P 2017/2). |

Bakgrund

Enligt högskoleförordningen (SFS 2010:1064) 2 kap. 2 § ska ett universitets styrelse fastställa en anställningsordning med de regler för anställning av lärare som universitetet tillämpar. I samband med att styrelsen för Göteborgs universitet (GU) den 26 april 2016 beslutade att ändra en skrivning i GU:s anställningsordning, har frågor uppstått beträffande skyldigheten att ledigkunga anställningar i form av kortare visstidsanställningar. Föreliggande anvisningar har tagits fram för att klargöra när det finns och kan finnas särskilda skäl som talar mot att informera om ledig anställning genom utlysning. Anvisningarna är också avsedda att närmare beskriva riktlinjerna i samband med att GU anlitar uppdragstagare/konsulter för arbetsuppgifter av begränsad omfattning och där anställning inte är möjlig.

Informationsskyldighet genom utlysning av ledig anställning

Huvudregeln är att alla anställningar i staten ska annonseras öppet/utlysas för att kunna sökas i konkurrens. Genom att utlysa en ledig anställning uppfylls den informationsskyldighet som regleras i 6 § anställningsförordningen (SFS 1994:373) (AF). Som statlig myndighet är GU, i enlighet med regeringsformen (SFS 1974:152) och lagen om offentlig anställning (SFS 1994:260), skyldig att anställa den kandidat med mest förtjänst och skicklighet till varje anställning vilket inte kan säkerställas om GU inte utlyser lediga anställningar för intresserade att söka i fri konkurrens.

Skyldighet att utlysa ledig anställning respektive anslå tillsättningsbeslut

Ofta görs en sammanblandning mellan informationsskyldigheten genom utlysning i 6 § AF och skyldigheten att anslå beslut i 7 § AF. Därför förtydligas skillnaderna nedan:

- 6 § AF hanterar myndigheters skyldighet att informera när det finns lediga anställningar att söka hos myndigheten.
 - Oavsett längd på anställningen ska alla anställningar utlysas för att sökas i konkurrens. Enda undantaget till utlysning är om särskilda skäl talar mot det (se nedan om särskilda skäl).
- 7 § AF hanterar myndigheters skyldighet att anslå tillsättningsbeslutet d.v.s. att informera allmänheten när myndigheten efter en rekrytering beslutat att anställa någon. Ett undantag till bestämmelsen är att information om beslutet inte behöver lämnas om anställningen beräknas vara högst sex månader.
 - Även om särskilda skäl talat mot en utlysning och utlysning i enlighet med 6 § AF därför inte har skett ska ett anställningsbeslut om en anställning som överstiger sex månader anslås i tre veckor på myndighetens anslagstavla tillsammans med en överklagandehänvisning i enlighet med 7 § AF.

Exempel 1: En omplacering enligt 7 § 2 st lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) (LAS) till en ledig anställning som löper tillsvidare medför att särskilda skäl talar mot en utlysning enligt 6 § AF och myndigheten behöver därmed inte lya ut anställningen. GU är däremot skyldig att anslå tillsättningsbeslutet på anslagstavlan eftersom anställningens längd beräknas överstiga sex månader.

Exempel 2: En ny tremånadersanställning ska annonseras enligt 6 § AF, men med hänvisning till 7 § AF behöver inte tillsättningsbeslutet anslås på anslagstavlan eftersom den beräknas understiga sex månader.

Vilka lediga anställningar ska utlysas?

Mot bakgrund av vad som sammanfattats ovan ska alltså en myndighet som avser att anställa en arbetstagare tillsvidare eller för viss tid informera om detta på lämpligt sätt så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla detta inom en viss tid. Någon sådan information behöver inte lämnas, om **särskilda skäl** talar mot det. Huvudregeln är således att alla anställningar vid GU, inklusive förlängningar, ska utlysas. Undantaget till utlysning, att särskilda skäl talar mot det, ska användas mycket restriktivt.

”Särskilda skäl” – Undantaget från informationsskyldigheten att utlysa enligt § 6 AF

Följande situationer är undantagna från utlysning då ”särskilda skäl” talar mot det:

- Om det föreligger en övertalighet som resulterar i en omplaceringsskyldighet i enlighet med § 7 LAS ska en anställning inte utlysas.
- Anställning av en person som har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.
- Kallelseförfarande avseende anställning som professor.
- Även företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS omfattas av undantaget då det inte rör sig om en ny anställning. Det är dock viktigt att den ökade sysselsättningsgraden innefattar arbetsuppgifter som är inom ramen för anställningen. Ska anställningens omfattning utökas med arbetsuppgifter som ligger utanför ramen av den befintliga anställningen, klassas det som huvudregel som en ny anställning och den ska i ett sådant fall lysas ut.

Viktigt att skilja mellan undantag till utlysning och förtjänst och skicklighet

Även om ”särskilda skäl” talar mot en utlysning och en ledig anställning inte behöver utlysas ska som huvudregel alltid förtjänst och skicklighet sättas främst vid anställningsbeslutet. Det ska också tilläggas att det framgår av lag att skickligheten har företräde framför förtjänsten. Det finns dock ett undantag till när förtjänst och skicklighet inte behöver vara grunden till anställningsbeslutet förutsatt att medarbetaren innehar tillräckliga kvalifikationer:

- I de fall det föreligger en övertalighet som resulterar i en omplaceringsskyldighet i enlighet med § 7 LAS.

Exempel: Om en medarbetare anmält företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS och anställningen inte behöver utlysas med hänvisning till särskilda skäl är den juridiska utgångspunkten ändå att förtjänst och skicklighet ska vara avgörande vid anställningsbeslutet.

Andra situationer då undantag till utlysning kan aktualiseras

Intermittenta anställningar ska som huvudregel utlysas

Inom GU finns ett generellt och återkommande behov av kortare visstidsanställningar för att tillgodose verksamhetens resursbehov. Med återkommande kortare visstidsanställningar avses normalt en arbetstid som inte överstiger två veckors heltidsarbete. Sådana återkommande resursbehov bör i huvudsak hanteras genom att varje institution årligen i förväg analyserar sitt behov av återkommande kortare visstidsanställningar. När denna analys har genomförts utlysas intermittenta visstidsanställningar för det kommande året varvid reglerna för utlysning ska tillämpas. De allmänna villkoren för en intermittent anställning och för vilken ramperiod det gäller ska finnas i ett ramavtal mellan den intermittent anställda och GU. Avrop utifrån ramavtalet sker sedan löpande under året för att tillgodose verksamhetens resursbehov där ett anställningsförhållande inleds och avslutas för varje gång behovet uppkommer.

När särskilda skäl talar emot utlysning av intermittent anställda

Den ovan beskrivna processen tillgodoser dock inte alla behov av kortare visstidsanställningar inom GU. I vissa fall bör det finnas utrymme för en förenklad process (särskilda skäl eller förkortat utlysningsförfarande). En sådan förenklad process kan aktualiseras vid tillsättning av kortare visstidsanställningar (normalt 1-20 timmar per termin och i undantagsfall upp till maximalt 40 timmar per termin). En förenklad process kan aktualiseras när:

- Kostnaden för rekryteringsförfarandet enligt normala regler om utlysning m.m. väsentligen överstiger kostnaden för den aktuella visstidsanställningen.
- Tre veckor eller kortare tid återstår till dess att den aktuella visstidsanställningen ska påbörjas såvida inte tidsbristen beror på bristande framförhållning.

Andra situationer

Efter en bedömning i varje enskilt fall kan undantag från utlysning föreligga även i följande situationer för att särskilda skäl talar mot det:

- **Specifikt utpekad forskare:** Anställning av en specifikt utpekad forskare efter att ett externt forskningsråd eller motsvarande, exempelvis Vetenskapsrådet, beslutat om forskningsmedel destinerade till denna person. Grunderna för tilldelningsbeslutet ska vara att forskaren sökt bidraget i öppen konkurrens som huvudsökande och vid prövning bedömts vara den skickligaste bland de sökande. Observera att GU alltid måste anslå beslutet om tillsättning på anslagstavlan om anställningen beräknas överstiga sex månader.
- **Gästprofessor/gästlärare:** Anställning av gästprofessor/gästlärare, förutsatt en unik kompetens som rekryteras externt och anställningen är föranledd av ett specificerat verksamhetsbehov. Observera att GU alltid måste anslå beslutet om tillsättning på anslagstavlan om anställningen beräknas överstiga sex månader.
- **Adjungerade lärare:** Anställning av adjungerade lärare, förutsatt att det föreligger ett samarbetsavtal mellan GU och extern organisation om kunskapsutbyte och att adjungeringen är en konsekvens av detta samarbete. Särskilda skäl kan även aktualiseras i enskilda fall där det ej

föreligger ett samarbetsavtal mellan GU och en extern organisation. Observera att GU alltid måste anslå beslutet om tillsättning på anslagstavlan om anställningen beräknas överstiga sex månader.

- **Vakansvikariat:** Anställning av vikarie, förutsatt att en rekryteringsprocess påbörjats. Exempel: GU driver en reception som ska vara bemannad M-F kl. 8-16 och nuvarande medarbetare slutar omgående. Då det föreligger ett akut läge för att lösa bemanningen kan GU utlysa en ny anställning som receptionist samtidigt som det akuta behovet löses genom anställning av en vakansvikarie i avvaktan på ordinarie tillsättning. Möjligheterna att anställa en vakansvikarie utan att behöva utlysa anställningen gäller på motsvarande sätt om t.ex. en lärare slutar omgående och en rekryteringsprocess har inletts. Observera att GU alltid är skyldigt att anslå beslutet om tillsättning på anslagstavlan om anställningstiden beräknas överstiga sex månader.
- **Förlängning av vikariat som uppstår med kort varsel:** Förlängning av vikariat där ordinarie befattningshavare har rätt till förlängd ledighet kan i vissa fall utgöra "särskilda skäl". Det kan exempelvis handla om förlängning av föräldraledighet eller sjukdomsfrånvaro. Detta undantag bör endast komma i fråga om behovet av förlängning uppstår med kort varsel och GU redan i det ursprungliga tillsättningsförfarandet (i utlysningen) angivit att förlängning kan komma att aktualiseras.
- **Rekryteringsprocessen överstiger anställningens längd:** Rekryteringsprocessen är längre än anställningens längd. Detta undantag kan enbart tillämpas om behovet uppstår plötsligt och när det inte varit möjligt med bättre framförhållning från arbetsgivarens sida.

Observera att **tillägg, avgränsningar eller förtydliganden** kan bli aktuella till följd av framtida avgöranden i exempelvis Överklagandenämnden för Högskolan och Arbetsdomstolen – Personalenheten återkommer i så fall med kompletterande information.

Intermittent personal i undervisning (timavlönad)

I de fall arbetsgivaren utlyser alternativt tillämpar särskilda skäl för att inte utlysa en anställning för undervisning ska dessa anställas med tjänstebenenämningen gästföreläsare.

När ska Personalenheten konsulteras?

En bedömning av huruvida särskilda skäl talar emot en utlysning måste, som angetts ovan, ofta göras i varje enskilt fall. Om osäkerhet råder kring vad som utgör särskilda skäl bör Personalenheten konsulteras.

Undantag från utlysning när det inte rör sig om en anställning – Uppdragstagare/konsulter

I vissa fall saknas möjligheter för GU att genom anställd personal tillhandahålla de resurser som behövs i verksamheten. Gemensamt för dessa situationer är att det inte föreligger ett anställningsförhållande mellan GU och uppdragstagaren/konsulten och att dennes arbete betalas genom arvode/uppdragsersättning istället för lön. Eftersom det inte rör sig om en anställning aktualiseras inte utlysningskravet då reglerna om utlysning i AF enbart omfattar anställningar. Att anlita uppdragstagare/konsult kan bli aktuellt när det saknas reell möjlighet att istället lösa resursbehovet genom en anställning, vilket exempelvis kan grunda sig i ett behov av specialistkompetens av kortvarig eller tillfällig karaktär.

Det är viktigt att tänka på att det är de faktiska omständigheterna som avgör om en person anses vara anställd eller uppdragstagare/konsult och inte vad som står i ett avtal. Vad gäller exempelvis konsulter från

konsultfirmor eller bemanningsföretag är kriterierna, för att denne inte ska anses som anställd, normalt alltid uppfyllda. När det däremot gäller en enskild uppdragstagare, framförallt när det är fråga om en fysisk person, som anlitas är det extra viktigt att tänka på att denne: (a) inte redan är intermittert visstidsanställd och inte heller har innehaft sådan anställning vid GU under de senaste tre åren (därav åligger det ansvarig chef att säkerställa att det görs en kontroll av eventuell anställningshistorik innan avtal av uppdrag träffas), samt (b) inte avses vara sysselsatt med arbetsuppgifter som omfattar någon form av examination.

Eftersom en anställd omfattas av arbetsrättslig skyddslagstiftning är det viktigt att veta skillnaden. För att en person inte ska anses som anställd finns det olika kriterier som hjälper till att avgöra de faktiska omständigheterna. **Alla kriterier behöver inte uppfyllas** då en helhetsbedömning görs i varje enskilt fall. Kriterier som talar för att det är en uppdragstagare och inte en anställd är:

- Åtagandet är begränsat till vissa uppgifter och av mer begränsad natur.
- Det finns ingen personlig arbetskyldighet då någon annan uppdragstagare kan gå in och utföra arbetet.
- Personen kan utföra liknande arbetsuppgifter åt annan än hos oss vid GU.
- Att personen kan bestämma mer fritt om hur, när och var arbetet ska utföras.
- Att personen använder sin egen utrustning.
- Att personen själv eller genom sitt företag står för utgifter för arbetets genomförande och att GU fakturerar ett fast arvodesbelopp.

Övrigt att tänka på vid anlitan av uppdragstagare/konsult

En arbetsgivare är enligt 38 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) skyldig att på eget initiativ förhandla med berörda personalorganisationer innan beslut att låta någon annan utföra visst arbete för arbetsgivarens räkning eller i arbetsgivarens verksamhet utan att denne ska vara anställd hos arbetsgivaren.

GU är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Ovanstående gäller dock inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Förhandlingskyldigheten gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationerna. Har förhandling enligt 38 § MBL ägt rum och förklarar den fackliga organisationen, efter att saken förhandlats även på central nivå, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden enligt 39 § MBL inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. För ytterligare information, se MBL anvisning.

Eftersom GU är en statlig myndighet aktualiseras även de begränsningar som gäller vid offentlig upphandling om GU anlitar en uppdragstagare/konsult. Främst handlar det om reglerna i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU) samt lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (LUF).

De regler som särskilt aktualiseras inom ramen för utbildningsverksamhetens behov av externa resurser är reglerna om s.k. direktupphandling då de formella reglerna i LOU och LUF inte behöver tillämpas.

Direktupphandling kan tillämpas om kontraktsvärdet (inklusive andra inköp av samma slag under det aktuella året) uppgår högst till det aktuella tröskelvärdet för direktupphandling. Det aktuella tröskelvärdet finns tillkännagivet av Regeringen i Svensk författningssamling. Det finns även vissa andra situationer då

direktupphandling kan tillämpas, t.ex. då det av tekniska, konstnärliga eller upphovsrättsliga skäl endast finns en möjlig leverantör. Notera dock att det inom GU föreligger interna skriftliga riktlinjer för direktupphandling¹ där det finns vissa formella krav som måste tillgodoses även vid en direktupphandling.

¹ Riktlinjer för direktupphandling reviderad 2019-12-18 dnr GU 2020/89.