



# Handläggning av anställningsärenden inom högskolan



Handläggning av anställningsärenden inom högskolan

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2019

Författare: Carl Braunerhielm

Grafisk form: Consid Communication

Universitetskanslersämbetet • Löjtnantsgatan 21 • Box 7703, 103 95 Stockholm  
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post [registrator@uka.se](mailto:registrator@uka.se) • [www.uka.se](http://www.uka.se)

# Förord

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ansvarar bland annat för att utöva tillsyn över universitet och högskolor. Ämbetet och dess föregångare, Höskoleverket, har utfört denna uppgift bland annat genom att handlägga anmälningar mot lärosäten och publicera rapporter på olika rättsliga områden.

Den här vägledningen riktar sig framför allt till den personal inom statliga universitet och högskolor som handlägger anställningsärenden. Det är UKÄ:s förhoppning att vägledningen utifrån ett rättssäkerhetsperspektiv ska underlätta för lärosätenas personal när de handlägger anställningsärenden.

Vägledningen inleds med allmän information om handläggning av anställningsärenden. För att vägledningen ska bli så användarvänlig som möjligt följer dess disposition därefter den kronologiska handläggningen av ett anställningsärende från annonsering fram till ett eventuellt överklagande. För ytterligare information om handläggning av överklaganden hänvisas till UKÄ:s vägledning *Högskolornas handläggning av överklaganden* (2018).

Synpunkter på ett utkast av den här vägledningen har lämnats av en referensgrupp med representanter från högskolesektorn. Arbetsgivarverket har också getts möjlighet att lämna synpunkter på ett utkast till vägledningen.

# Innehåll

Förkortningar .....	5
Inledning .....	6
Allmänt om anställningsärenden .....	8
Några grundläggande regler och principer .....	8
Jäv .....	12
Allmänna handlingar, dokumentation och partsinsyn .....	14
Handläggningen .....	16
Information om anställningen .....	16
Ansökningarna .....	17
Sakkunniga, förslagsnämnder m.m. ....	19
Intervjuer och inhämtande av referenser .....	20
Beslut om anställning .....	21
Information om beslut .....	22
Särskilt om kallelseprofessurer .....	23
Överklagande .....	24
Referenser .....	26

# Förkortningar

AF	Anställningsförordningen (1994:373)
FL	Förvaltningslagen (2017:900)
HF	Högskoleförordningen (1993:100)
HFD	Högsta förvaltningsdomstolens årsbok
HL	Högskolelagen (1992:1434)
JO	Riksdagens ombudsmän
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
Prop.	Regeringens proposition
RF	Regeringsformen
RÅ	Regeringsrättens årsbok
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen
UKÄ	Universitetskanslersämbetet
ÖNH	Överklagandenämnden för högskolan

# Inledning

Syftet med den här vägledningen är att utifrån ett rättssäkerhetsperspektiv underlätta handläggningen av anställningsärenden inom högskolorna. Med ”högskola” menas i fortsättningen de universitet och högskolor som omfattas av högskolelagen (1992:1424), HL. Vägledningen avser först och främst att behandla de ärenden som utmynnar i ett beslut om anställning och som enligt 12 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100), HF, kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH). Utöver detta innehåller den ett särskilt avsnitt om kallelseprofessurer.

Vägledningen gör inte anspråk på att vara uttömmande, utan är avsedd att vara ett stöd bland andra. Med hänsyn till förutsättningarna för Universitetskanslersämbetets (UKÄ) uppdrag som tillsynsmyndighet redogör vägledningen exempelvis därför inte för hur bedömningen av de sökande bör genomföras i ett anställningsärende. Fokus är i stället inriktat på de offentlighetsrättsliga delarna av den formella hanteringen. Anställningsärenden aktualiserar också bland annat frågor om arkivering och hantering av personuppgifter. Men eftersom det är Riksarkivet respektive Datainspektionen som är tillsynsmyndigheter på dessa områden behandlas de inte i den här vägledningen. Inte heller arbetsrättsliga och andra civilrättsliga regler tas upp. För en mer ingående beskrivning av de arbetsrättsliga reglerna hänvisas till Arbetsgivarverkets skrift Anställning i staten (2018). UKÄ:s vägledning redogör däremot för de principiella avgöranden från ÖNH som har betydelse för den formella handläggningen av anställningsärenden. Den tar även upp relevanta tillsynsbeslut från Riksdagens ombudsmän (JO) och UKÄ. Det kan i detta sammanhang nämnas att ÖNH:s, UKÄ:s och JO:s senaste principiellt viktiga beslut finns tillgängliga på respektive myndighets webbplats.<sup>1</sup>

För att vägledningen ska bli så användarvänlig som möjligt följer dess disposition den kronologiska handläggningen av ett anställningsärende. Vid läsning av vägledningen bör det hållas i åtanke att den praxis från ÖNH och de tillsynsbeslut från JO som redovisas är från en tid när den äldre förvaltningslagen (1986:223) fortfarande var tillämplig. Redogörelsen för tillämpliga bestämmelser i vägledningen utgår dock från den nya förvaltningslagen (2017:900), FL.

Det bör även observeras att vägledningen inte beaktar eventuella lokala regler som kan finnas i respektive lärosätes egen anställningsordning. Lärosätets styrelse ska själv besluta om en anställningsordning, enligt 2 kap. 2 § första stycket 9 HF. Lärosätet bör i sin anställningsordning samla de regler som ska gälla vid anställning av lärare. Vidare bör

<sup>1</sup> <https://www.onh.se/>, <http://www.uka.se> och <http://www.jo.se/>.

anställningsordningen finnas tillgänglig vid högskolan.<sup>2</sup> I detta sammanhang bör påpekas att den 11 mars 2005 utfärdade Europeiska kommissionen rekommendationen Europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare (2005/251/EG). Målet med rekommendationen är att bidra till utvecklingen av en attraktiv, öppen och hållbar europeisk arbetsmarknad för forskare, där ramvillkoren gör det möjligt att rekrytera och behålla framstående forskare i miljöer som främjar resultat och produktivitet.<sup>3</sup> Riktlinjerna syftar bland annat till att garantera insyn i rekryteringsprocessen och likabehandling av alla sökande.<sup>4</sup> Arbetsgivare kan ansöka om Europeiska kommissionens utmärkelse HR Excellence in Research Award som ges till organisationer som följer stadgan och riktlinjerna. Införandet av principerna i stadgan och riktlinjerna gör arbetsgivaren mer attraktiv för forskare som söker efter en ny arbetsgivare.<sup>5</sup>

Synpunkter på ett utkast av den här vägledningen har lämnats av en referensgrupp. I referensgruppen ingick Lennart Jonsson, chefsjurist vid Sveriges lantbruksuniversitet, Eva-Britt Jämtnäs, HR-specialist vid Högskolan i Gävle, Claes Strandlund, sektionschef på HR-sektionen vid Stockholms universitet och Maria Wennerstrand, HR-strateg vid Örebro universitet.

Arbetsgivarverket har även getts möjlighet att lämna synpunkter på ett utkast till vägledningen.

---

<sup>2</sup> Prop. 2009/10:149 En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor s. 70.

<sup>3</sup> Kommissionens rekommendation av den 11 mars 2005 om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare (2005/251/EG), OJ L 75, 22.3.2005, s. 67–77, beaktandesats 8, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:32005H0251>.

<sup>4</sup> Rekommendationen, avsnitt 2, Riktlinjer för rekrytering av forskare, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:32005H0251>.

<sup>5</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/node/5765>.

# Allmänt om anställningsärenden

FL gäller för handläggning av ärenden hos förvaltningsmyndigheterna. Ett ärende avslutas genom ett beslut av något slag, exempelvis ett beslut om anställning (jfr prop. 2016/17:180 s. 286). De statliga högskolorna är förvaltningsmyndigheter. Detta innebär att FL är tillämplig vid handläggning av anställningsärenden (jfr 1 § FL). När det gäller anställningsärenden görs det, när det är särskilt angivet i FL, däremot undantag från vissa bestämmelser i lagen. Vad detta konkret innebär för handläggningen av ärendena kommer att beröras i detalj under respektive avsnitt.

De regler som redogörs för nedan gäller oavsett om handläggningen sker i digital miljö, genom exempelvis rekryteringssystem, eller på annat sätt.

## Några grundläggande regler och principer

**Tillämpliga bestämmelser:** 5–6, 9 och 23 §§ FL, 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, och 1 kap. 1, 9 samt 12 kap. 4–5 §§ regeringsformen, RF.

### Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Alla myndigheter ska i sin verksamhet iaktta grundläggande krav på bl.a. legalitet och objektivitet. Kravet på legalitet innebär att en myndighet bara får vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen (5 § första stycket FL). Detta brukar kallas för *legalitetsprincipen*. Objektivitetskravet tar sikte på att myndigheten i sin verksamhet ska vara saklig och opartisk (5 § andra stycket FL). Detta innebär ett förbud för myndigheterna att låta sig vägledas av andra intressen än dem som de är satta att tillgodose, eller att grunda sina avgöranden på hänsyn till andra omständigheter än sådana som enligt tillämpliga författningar får beaktas vid prövningen av ett ärende. Kravet brukar sammanfattas under benämningen *objektivitetsprincipen*. Både legalitets- och objektivitetsprinciperna är grundlagsfästa, se 1 kap. 1 respektive 9 §§ RF. Objektivitetsprincipen kommer ifråga om anställningar inom den offentliga sektorn även till uttryck i 12 kap. 5 § RF, där det vid anställningsbeslut finns ett uttryckligt förbud mot att fästa avseende vid annat än sakliga grunder – som förtjänst och skicklighet (jfr prop. 2016/17:180 s. 57 ff.).



Detaljerade regler om objektivitet kommer, såvitt är av intresse för anställningsärenden, även till uttryck i särskilda författningsbestämmelser. Ett exempel på detta är bestämmelsen i 4 § LOA som anger att vid anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, som förtjänst och skicklighet samt att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Andra exempel är bestämmelser om jäv (se nedan under avsnittet *Jäv*) och diskriminering (prop. 2016/17:180 s. 60 och 290). De senare bestämmelserna återfinns i diskrimineringslagen (2008:567) och innebär bland annat att en arbetsgivare inte får diskriminera den som söker arbete hos arbetsgivaren. Mer information om diskriminering i arbetslivet finns på Diskrimineringsombudsmannens webbplats.<sup>6</sup>

En ytterligare allmän princip som anses gälla inom den statliga förvaltningen är den s.k. *officialprincipen*. Denna innebär att en myndighet ska se till att ett ärende blir så utrett som dess beskaffenhet kräver (se 23 § första stycket FL och prop. 2016/17:180 s. 308). Vidare finns krav på att ett ärende ska handläggas så enkelt, snabbt och kostnadseffektivt som möjligt utan att rättssäkerheten eftersätts (9 § första stycket FL). Detta är ett uttryck för det okomplicerade, förhållandevis snabba och kostnadseffektiva förfarandet – inbegripet själva beslutsfattandet – inom förvaltningen. Samtidigt markeras att effektivitetssynpunkter inte får vara ensamt avgörande, utan att de alltid måste balanseras mot den enskildes berättigade krav på rättssäkerhet. Kravet på kostnadseffektivitet ska förstås i vid bemärkelse och avser kostnaderna för både det allmänna och den enskilde (prop. 2016/17:180 s. 294). Handläggningen ska som huvudregel vara skriftlig. Myndigheten får ändå besluta att handläggningen helt eller delvis ska vara muntlig, om det inte är olämpligt (9 § andra stycket FL).

En myndighet ska även se till att kontakterna med enskilda blir smidiga och enkla (6 § första stycket FL). Kraven på smidighet och enkelhet avser den enskildes rätt till ett positivt bemötande från myndighetens sida, vilket ger uttryck för en attitydfråga som är ett grundläggande inslag i principen om god förvaltning. Kravet på enkelhet innebär också att den enskilde inte behöver ha någon särskild sakkunskap innan han eller hon kontaktar en myndighet i en viss fråga (prop. 2017/18:180 s. 291).

Vidare ska en myndighet ge den hjälp som krävs för att den enskilde ska kunna ta till vara sina intressen. Hjälpen ska ges i den utsträckning som är lämplig med hänsyn till frågans art, den enskildes behov av hjälp och myndighetens verksamhet samt utan onödigt dröjsmål (6 § andra stycket FL). Detta brukar kallas för myndigheternas *serviceskyldighet*. Den här skyldigheten omfattar däremot inte t.ex. rådgivning av sådant slag som privata ombud med juridisk specialkompetens inom ett visst område tillhandahåller åt enskilda individer och företag (jfr prop. 2016/17:180 s. 66).

<sup>6</sup> <http://www.do.se/om-diskriminering/diskrimineringsforbud-inom-olika-omraden/diskriminering-missgynnande-arbetslivet/>.

I ett anställningsärende finns i regel även två eller flera enskilda parter med motstridiga intressen. Det får anses medföra att sökanden i anställningsärenden inte alltid bör kunna räkna med hjälp och vägledning från myndighetens sida på samma sätt som i de förvaltningsärenden där det bara finns en enskild part. I ett anställningsärende är det alltså den sökande som har huvudansvaret för att dokumentationen av meriterna är tillfredsställande (se ÖNH:s beslut den 17 april 2001, reg.nr. 21-81-02).

## Praxis för objektivitetsprincipen

- Högskolan hade i ett anställningsärende skraddarsytt annonsens utformning efter en viss tänkt sökande, begränsat utlysningen till ett minimum och låtit de sakkunniga förstå att tillsättningsprocessen skulle avbrytas om de inte förordade "rätt" sökande. ÖNH bedömde att högskolan brutit mot objektivitetsprincipen och undanröjde anställningsbeslutet (beslut den 18 augusti 2006, reg.nr. 22-370-06).
- En viceprefekt uttalade inför en sakkunnig att det vore smidigast om en viss sökande fick anställningen. Denna person var sedermera den som fick anställningen. ÖNH konstaterade att viceprefektens uttalande inte var förenligt med regeringsformens krav på saklighet och opartiskhet. Eftersom det inte kunde uteslutas att viceprefektens uttalande kunde ha påverkat den sakkunniga, och därmed utgången i ärendet, undanröjdes universitetets anställningsbeslut (beslut den 16 december 2016, reg.nr. 212-1120-16).
- I beslut den 16 mars 2018 (reg.nr. 213-5-18) undanröjde ÖNH universitetets beslut om anställning sedan nämnden funnit att lärosätets agerande i anställningsprocessen sammantaget gav intrycket att universitetet varken agerat sakligt, opartiskt eller iakttagit principen om allas likhet inför lagen. Nämnden konstaterade att ansökningstiden hade varit kort, men framför allt att det bara varit möjligt för den person som fick anställningen att uppfylla de behörighetskrav som universitetet hade formulerat. ÖNH uttalade att anställningsbeslutet därför inte var förenligt med grunderna för det statliga anställnings-väsendet. Beslutet hade enligt nämndens bedömning tillkommit i strid med regeringsformen.

## Praxis för utrednings- och serviceskyldigheten

- En sökande i ett anställningsärende hade i sin ansökan angett: "På grund av semester har jag ingen möjlighet att kunna tillmötesgå kravet att ansökan ska innefatta styrkta meritportföljer, varför jag ber att få återkomma med detta senare." Någon komplettering inkom dock aldrig. ÖNH bedömde att högskolan inte hade varit skyldig att särskilt utreda eller efterfråga eventuella ytterligare handlingar från sökanden. Överklagandet avslogs därför (beslut den 17 april 2002, reg.nr. 21-81-02).

- I ett annat ärende hade den sökande till en anställning skickat in en ofullständig ansökan och angett: "Om det är något annat jag ska skicka in, är jag tacksam om Ni låter mig veta". ÖNH fann inte heller i detta fall att högskolan hade varit skyldig att särskilt efterfråga eller utreda eventuella ytterligare handlingar från sökanden varför överklagandet avslogs (beslut den 12 maj 2005, reg.nr. 24-321-322-05).

## Särskilt om anlitande av bemanningsföretag

Det finns inget hinder mot att en högskola, som överväger att initiera ett anställningsärende, anlitar exempelvis ett bemanningsföretag som stöd i ett förberedande rekryteringsarbete (jfr JO 1989/90 s. 433). Det är i sådant fall viktigt att själva förfarandet med ansökningar till högskolan hålls avskilt från bemanningsföretagets förberedande tjänster. Intresseanmälningar till bemanningsföretaget är inte detsamma som ansökningar till högskolan.

Högskolan ska inleda ett ansökningsförfarande genom att informera om den lediga anställningen på sedvanligt sätt,<sup>7</sup> även om detta har föregåtts av en rekryteringskampanj genom ett bemanningsföretag. Ansökningsförfarandet ska vidare vara öppet även för sökande som inte har varit i kontakt med bemanningsföretaget (jfr JO dnr 4803-2003 som refereras nedan). Anledningen till detta är att tillsättningar av anställningar vid statliga myndigheter betraktas som myndighetsutövning. Den högskola som fattar beslut om anställningen ska själv enligt 4 § LOA pröva sökandenas inbördes förtjänst och skicklighet. Prövningen måste göras i förhållande till samtliga sökande. Högskolan kan inte överlåta åt någon annan att göra ett urval av inkomna ansökningshandlingar i ett anställningsärende, och därefter själv ta ställning till bara detta begränsade urval (jfr 12 kap. 4 § andra stycket RF och JO dnr 4803-2003 som kortfattat refereras nedan).

## Tillsynsbeslut

- JO riktade allvarlig kritik mot en myndighet för att den anlidade ett bemanningsföretag som var involverat i anställningsärendet på ett sådant sätt att myndigheten inte för egen del tog ställning till samtliga sökande. Myndigheten hade därmed inte på ett korrekt sätt fullgjort den prövning som den enligt 4 § LOA hade haft att göra av sökandenas inbördes förtjänst och skicklighet.

---

<sup>7</sup> Se nedan under avsnittet *Information om anställningen*.

# Jäv

**Tillämpliga bestämmelser:** 16–18 §§ FL

## Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Ett annat område som gäller för all ärendehandläggning är bestämmelserna om jäv i förvaltningslagen. Syftet med reglerna om jäv är att hindra att en person tar del i handläggningen av ett ärende eller närvarar när det avgörs om det finns någon omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas. Den som är jävig får alltså inte på något sätt befatta sig med ärendet, och får därför exempelvis inte heller vara närvarande när ärendet avgörs. Detta hindrar dock inte att den jävige, om han eller hon har unika sakkunskaper inom det aktuella området, muntligen på begäran av myndigheten kan lämna sådana objektiva fakta som kan vara av betydelse i ärendet och sedan lämnar sammanträdeslokalen så snart uppgifterna har förts fram. Den jävige får också utföra sådana uppgifter som inte någon annan kan göra utan att handläggningen försenas avsevärt. Men detta ska tillämpas mycket restriktivt. Utgångspunkten är att myndigheterna har en sådan organisation och bemanning att en tillämpning av ventilen inte aktualiseras annat än i sällsynta undantagsfall (jfr prop. 2016/17:180 s. 302 f.). Vilka som är jäviga framgår av 16 § FL.

Den som känner till en omständighet om sig själv som kan antas utgöra jäv ska omedelbart anmäla det till myndigheten. Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon och har någon annan inte trätt i den personens ställe, ska myndigheten snarast besluta i jävsfrågan. Den som jävet gäller får delta i prövningen av jävsfrågan bara om myndigheten inte är beslutför utan den aktuella personen och någon annan inte kan kallas in utan att prövningen försenas avsevärt (a. a. s. 304).

## Praxis för jäv

- I beslut den 14 november 2003, reg.nr. 21-209-03, uttalade ÖNH följande. Ett vanligt förhållande mellan handledare och doktorand är i sig inte något som kan anses vara ägnat att rubba förtroendet för den sakkunniges opartiskhet om en tidigare student är sökande. Enbart den omständigheten att den sakkunnige och den sökande flera år tidigare varit kolleger vid en institution och då bara haft ett vanligt kollegialt förhållande kan i regel inte heller anses vara ägnat att rubba förtroendet för den sakkunniges opartiskhet. ÖNH bedömde att det som framkommit i ärendet inte var tillräckligt för att grunda jäv enligt förvaltningslagen (1986:223) eller i övrigt rubba förtroendet för den sakkunniges opartiskhet.
- ÖNH undanröjde ett beslut om anställning sedan det klarlagts att den som fick anställningen hade ett nära samarbete med sambon till en prefekt som deltagit i rekryteringsprocessen (beslut den 13 april 2014,

reg.nr. 215-259-14).

- En sakkunnig som förordnats i samband med en lektorsanställning ansågs jävig i förhållande till en av de sökande, eftersom de haft en nära privat vänskapsrelation. ÖNH undanröjde anställningsbeslutet (beslut den 21 oktober 2011, reg.nr. 22-565-11).
- ÖNH bedömde att maken till en sökande till en professur i egenskap av tidigare prefekt vid institutionen var jävig, eftersom hans hustru anställdes som professor. Prefekten, som varit ansvarig före rekryteringen och även varit den som ansökt om rekryteringsprövningen, borde inte ha haft något med anställningsärendet att göra. Att han inte var prefekt när ansökan från hans hustru kom in föranledde ingen annan bedömning. Mot denna bakgrund undanröjde Överklagandenämnden universitetets anställningsbeslut (beslut den 16 februari 2018, reg.nr. 211-1097-17).
- Lärarförslagsnämnden vid ett lärosäte förordade en viss person till en professorsanställning. Denna person fick sedan anställningen. Av utredningen framkom att den person som anställdes var kollega med ordföranden i lärarförslagsnämnden, hade handletts av ordföranden under sina doktorandstudier, hade flera publicerade arbeten tillsammans med ordföranden, var med i samma fakultetsnämnd och i samma ledningsgrupp. ÖNH fann att ordföranden sammantaget var jävig och undanröjde anställningsbeslutet (beslut den 16 maj 2008, reg.nr. 21-353-08).
- I ytterligare ett fall med en ledamot i en lärarförslagsnämnd kunde konstateras att den person som fått anställningen i sin avhandling hade hänvisat till ledamoten som en "supervisor and long-time friend". Ledamoten hade även själv i ett yttrande benämnt sin egen och den som fick anställningens relation som en "vänskapsrelation". Vidare hade ledamoten närvarat vid lärarförslagsnämndens sammanträde och beslut att bland annat i andra hand förorda den som fick anställningen. Ledamoten reserverade sig mot lärarförslagsnämndens beslut när det gällde rangordningen av de två främsta placeringarna för anställningen och ansåg att den som fick anställningen i första hand borde ha förordats för anställningen. ÖNH fann att detta utgjorde jäv och undanröjde anställningsbeslutet (beslut den 19 november 2014, reg.nr. 22-707-04).

# Allmänna handlingar, dokumentation och partsinsyn

**Tillämpliga bestämmelser:** 2 kap. 2–3, 6–7 och 9 §§ tryckfrihetsförordningen, TF, 5 kap. 1 § och 10 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), OSL, samt 10 och 27 §§ FL.

## Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Rätten att ta del av allmänna handlingar får bara begränsas genom lag. En handling är allmän, om den förvaras hos högskolan och ska anses vara inkommen till eller upprättad hos lärosätet. En handling anses som huvudregel inkommen till högskolan, när den har anlänt till lärosätet eller kommit behörig befattningshavare till handa. Handlingar anses som upprättade när de har expedierats. Expediering innebär vanligtvis att handlingen gjorts tillgänglig för någon som är utomstående från lärosätet (jfr HFD 2011 ref. 52). En handling som inte har expedierats anses i huvudregel som upprättad när det ärende till vilket den hänför sig har slutbehandlats hos myndigheten.

Men det finns en del undantag från dessa huvudregler. Minnesanteckningar som gjorts i ett ärende blir exempelvis inte allmänna handlingar när ett ärende slutbehandlats om de inte expedieras eller tas omhand för arkivering. Detta undantag gäller däremot inte om anteckningarna tillför ärendet någon ny sakuppgift. I sådant fall blir anteckningarna upprättade när ärendet har slutbehandlats (om de inte dessförinnan har expedierats, jfr prop. 2009/10:56, s. 13). I detta sammanhang bör nämnas att uppgifter som högskolan får på annat sätt än genom en handling och som kan ha betydelse för utgången i ärendet ska antecknas av myndigheten. Av dokumentationen ska det framgå när den har gjorts och av vem. Se vidare under avsnittet *Intervjuer och inhämtande av referenser* nedan.

Ett ytterligare undantag gäller för diarium, journal och sådana register eller andra förteckningar som förs fortlöpande. Dessa blir upprättade och allmänna handlingar när de har färdigställts för anteckning eller införing.

Allmänna handlingar ska i regel diarieföras (registreras) så snart de har kommit in till eller upprättats hos en myndighet. Den närmare regleringen av detta finns i TF och OSL.

Slutligen bör nämnas att den som är part i ett ärende har rätt att enligt FL ta del av allt material som har tillförts ärendet (med de begränsningar som följer av 10 kap. 3 § OSL). Detta innebär att rätten till partsinsyn också omfattar handlingar som ännu inte har blivit allmänna handlingar enligt TF.

En begäran om att få ta del av handlingar ska handläggas skyndsamt.

## Praxis

- ÖNH beslutade att undanröja ett beslut om anställning sedan en annan sökandes ansökningshandlingar tappades bort och följaktligen inte beaktades av högskolan innan beslutet om anställning fattades (reg.nr. 24-286-03).
- HFD fann i ett avgörande att intresseanmälningar i kommunalt anställningsärende var inkomna till kommunen och förvarade där, även när de faktiskt funnits hos enskilt företag som haft i uppdrag att medverka vid rekryteringen. Handlingarna ansågs därför vara allmänna handlingar enligt TF (RÅ 1996 ref 25).

# Handläggningen

## Information om anställningen

**Tillämpliga bestämmelser:** 2, 5 och 8 §§ förordningen (1984:819) om statliga platsanmälningar och 6 § anställningsförordningen (1994:373), AF.

### Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

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. Någon information behöver däremot inte lämnas om särskilda skäl talar mot det. Enligt Arbetsgivarverket finns det särskilda skäl bl.a. när en arbetstagare omplaceras enligt 7 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller om det finns någon som har återanställningsrätt (*Anställning i staten*, 2018, s. 44).

När en högskola i en annons informerar om en ledig anställning eller vidtar någon annan åtgärd för att utanför lärosätet söka personal till en ledig anställning, ska den samtidigt anmäla detta till Arbetsförmedlingen (men med vissa undantag, se vidare 2 och 5 §§ förordningen om statliga platsanmälningar). När en anställning som anmälts till Arbetsförmedlingen inte längre är ledig, ska myndigheten snarast anmäla detta till Arbetsförmedlingen, se 8 § förordningen om statliga platsanmälningar.

Mer om annonsutformning finns i Arbetsgivarverkets skrift *Anställning i staten*, s. 45 f.

### Praxis

- I beslut den 14 november 2014 (reg.nr. 214-1064-14) undanröjde ÖNH ett universitets beslut om anställning sedan det fastställts att någon information om anställningen inte hade lämnats och några särskilda skäl för denna underlåtenhet inte fanns.
- ÖNH konstaterade i beslut den 18 augusti 2006 (reg.nr. 22-370-06) att en högskola vid handläggningen av ett anställningsärende bl.a. hade skraddarsytt annonsen efter en viss tänkt sökande, vilket fick följden att anställningsbeslutet undanröjdes.
- ÖNH fann i beslut den 17 oktober 2014 (reg.nr. 212-546-14) att anställningar som omfattar högst ett år inte ansågs vara ett sådant särskilt skäl som medför att information om en sådan anställning inte behöver lämnas enligt 6 § tredje stycket AF.



## Tillsynsbeslut

- JO kritiserade en myndighet för att den inte utlyst anställningar på ett sådant sätt att även intresserade personer utanför myndigheten informerades om de lediga anställningarna. Två av tre tjänster hade bara annonserats på myndighetens intranät och fysiska anslagstavla. JO ansåg att annonsering på myndighetens externa webbplats, eller i dags- och fackpress, i stället fick anses som lämpliga sätt att sprida information om en anställning till de personer som är intresserade av den. Myndigheten fick även motta kritik för att ingen av de tre anställningarna hade anmälts till Arbetsförmedlingen enligt förordningen om statliga platsanmälningar (JO dnr 7470-2016. Jfr även JO dnr 6299-2014).
- UKÄ fann i beslut i den 16 maj 2017 (reg.nr. 31-00471-15) att ett lärosäte i ett stort antal fall som sträckte sig över en lång period, fattat beslut om anställningar utan att dessförinnan ha informerat om att det funnits lediga anställningar. UKÄ konstaterade i beslutet att detta stred mot 6 § anställningsförordningen och att det även kunde ifrågasättas om universitetet kan anses ha uppfyllt kravet i 12 kap. 5 § regeringsformen och 4 § LOA. I beslutet riktade UKÄ allvarlig kritik mot lärosätet på grund av den felaktiga rättstillämpningen.

## Ansökningarna

**Tillämpliga bestämmelser:** 2 kap. 3 och 6 §§ TF, 5 kap. 1 § OSL, 13, 19, 22, 24 och 27 §§ FL samt 4–5 §§ språklagen (2009:600)

### Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Det finns inget krav på att en ansökan ska ha en viss form. Den kan alltså göras såväl skriftligen som muntligen. Av ansökan ska det framgå vad den gäller och vad den enskilde vill att högskolan ska göra. Det ska också framgå vilka omständigheter som ligger till grund för den enskildes begäran, om det inte är uppenbart obehövt (jfr prop. 2016/17:180, s. 305).

De ansökningar som kommer in till högskolan är inkomna allmänna handlingar. Huvudregeln är att en ansökan har kommit in till en myndighet den dag som handlingen når myndigheten eller en behörig befattningshavare. Närmare bestämmelser om när en postförsändelse ska anses ha kommit in till högskolan finns i 22 § FL. Ansökningar som kommer in efter den tidsfrist som anges i ledigkungörelsen beaktas normalt inte. I vissa fall kan däremot en ansökan som har kommit in för sent beaktas om det finns särskilda skäl (jfr SOU 1992:60 s. 161). Ett sådant skäl skulle kunna vara att någon som sökt anställningen efter ansökningstidens utgång bedöms vara avsevärt överlägsen sina medsökande (*Anställning i staten*, 2018, s. 48).

En särskild fråga är i vilken utsträckning den sökande har rätt till hjälp med tolkning och översättning. I den tidigare förvaltningslagen (1986:223) angav 8 § att en myndighet som har att göra med någon som inte behärskar svenska eller som är allvarligt hörsel- eller talskadad vid behov bör anlita tolk. Den nuvarande bestämmelsen i 13 § FL föreskriver att en myndighet ska använda tolk och se till att översätta handlingar om det behövs för att den enskilde ska kunna ta till vara sin rätt när myndigheten har kontakt med någon som inte behärskar svenska. Under samma förutsättningar ska en myndighet använda tolk och göra innehållet i handlingarna tillgängligt, när den har kontakt med någon som har en funktionsnedsättning som allvarligt begränsar förmågan att se, höra eller tala. Att bestämmelsen formuleras som ett åliggande för de fall när det behövs för att den enskilde ska kunna ta till vara sin rätt innebär inte att det ställs några andra eller längre gående krav på myndigheterna än vad som i praktiken gällde enligt 8 § förvaltningslagen (1986:223). Paragrafens tillämpningsområde har däremot uttryckligen utvidgats till att även omfatta den som har en funktionsnedsättning som allvarligt begränsar förmågan att se (prop. 2016/17:180 s. 85 f.).

Om det behövs för att den enskilde ska kunna ta till vara sin rätt, har myndigheterna en skyldighet att använda tolkar och översättare och låta det allmänna stå för kostnaderna. Myndigheterna måste ta hänsyn till bl.a. ärendets beskaffenhet, omfattningen och karaktären av det material som ges in och kostnaden för översättningen i förhållande till ärendets betydelse. Någon särskild tolkning eller översättning från engelska, danska eller norska språket är vanligtvis inte nödvändig. Särskilt inom större myndigheter finns dessutom ofta en ännu bredare språklig kompetens som kan utnyttjas för översättningar, om myndigheten bedömer att det är lämpligt. En anställds mera översiktliga kunskaper i ett främmande språk kan också utnyttjas för att ge myndigheten en bild av om innehållet i en skrivelse är av sådan karaktär att en översättning är motiverad (jfr a. prop. s. 82 och s. 84).

Inom högskolorna används engelska i hög utsträckning i verksamheten. Av 4–5 §§ språklagen följer att kommunikation med högskolorna däremot alltid ska kunna ske på svenska. En enskild ska kunna utgå från att han eller hon vid kontakter med myndigheter alltid har möjlighet att kommunicera – muntligt och skriftligt – på svenska (prop. 2008/09:153, s. 17). JO har varit kritisk till att flera svenska universitet angett att ansökningar om anställning skulle vara skrivna på engelska. Att uppställa sådana krav var enligt JO inte tillåtet enligt språklagen (JO dnr 1098-2010).

## Praxis

- En sökande till ett lektorat i socialt arbete åberopade bland annat vissa skrifter på arabiska. De sakkunniga kunde inte bedöma skrifterna, eftersom de inte behärskade detta språk. ÖNH fann i beslut den 20 januari 2006 (reg.nr. 22-273-05) att lärosätet inte var skyldigt att översätta skrifterna. ÖNH uttalade i beslutet bl.a. att det får anses

vara den sökande till en läraranställning som har ansvaret för att de åberopade meriterna, innefattande de vetenskapliga verken, är förståeliga för lärosätet.

- En sökandes ansökningshandlingar inkom till högskolan innan sista ansökningsdag. Därefter försvann ansökningshandlingarna hos högskolan och återfanns inte förrän efter det att högskolan fattat beslut om anställning. ÖNH fann att detta var en så allvarlig brist att anställningsbeslutet skulle undanröjas (beslut den 14 november 2003, reg.nr. 24-286-03).

## Tillsynsbeslut

- JO har uttalat att det är myndigheten själv som i det enskilda fallet gör en bedömning av om det finns något behov av tolkning. Hänsyn ska enligt JO då tas till ärendets beskaffenhet, omfattningen och karaktären av det material som översättningen avser och kostnaden för översättningen sedd i förhållande till ärendets vikt för den som lämnat in materialet (JO dnr 1288-2001).

## Sakkunniga, förslagsnämnder m.m.

**Tillämpliga bestämmelser:** 4 kap. 5–6 §§ högskoleförordningen (1993:100), HF

### Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. I andra fall finns det inget krav i HF på användande av sakkunnigbedömning, exempelvis vid anställning av administrativ personal. Det är däremot vanligt att lärosätena i sina anställningsordningar har bestämt att sakkunnigbedömning ska användas även vid andra typer av läraranställningar än professor.

Om en grupp sakkunniga ska användas för att bedöma de sökandes skicklighet, eller om en grupp av andra personer (exempelvis en lärarförslagsnämnd) ska lämna förslag på sökande som bör komma ifråga för en anställning, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i grupperna. Detta gäller däremot inte om det finns synnerliga skäl. Svårigheter att rekrytera sakkunniga av båda könen kan innebära att det finns synnerliga skäl (SOU 1996:166, s. 94 f.).

## Praxis

- ÖNH fann i beslut den 14 november 2003 (reg.nr. 21-209-03) att lärosätet i det aktuella ärendet haft synnerliga skäl för att utse två manliga sakkunniga sedan lärosätet tillfrågat sju personer vid olika svenska och utländska lärosäten, varav fyra kvinnor som samtliga hade avböjt sakkunniguppdraget.
- I beslut den 21 april 2017 (reg.nr. 211-31-17) undanröjde ÖNH högskolans beslut om anställning, eftersom lärosätet underlåtit att anlita sakkunniga. Nämnden konstaterade att det av högskolans anställningsordning framgick att sakkunniggranskning ska göras av två sakkunniga vid anställning av professorer. ÖNH konstaterade vidare att vad högskolan hade anfört inte föranledde nämnden att finna att det varit uppenbart obehövt att avstå från sakkunnigbedömning i det aktuella fallet. Nämnden fann att det inte kunde uteslutas att bristen i handläggningen kunde ha påverkat utgången av ärendet.

## Intervjuer och inhämtande av referenser

**Tillämplig bestämmelse:** 27 § FL

### Innebörden av den tillämpliga bestämmelsen

Uppgifter som myndigheten får vid intervjuer och referenstagningar måste antecknas och tillföras akten i den mån de kan ha någon betydelse för beslutet i anställningsärendet (jfr JO 1980/81 s. 456). Detta är avsett att bl.a. säkerställa den enskildes rätt till fullständig partsinsyn. Denna kan nämligen också omfatta handlingar som ännu inte har blivit allmänna handlingar enligt TF. Tillgång till allt material som har tillförts ett ärende är också en förutsättning för den prövning som en överinstans ska göra med anledning av ett överklagande av ett beslut (se prop. 2016/17:180 s. 314 f.). Det ska framgå av dokumentationen när den har gjorts och av vem, se även avsnittet *Allmänna handlingar, dokumentation och partsinsyn* ovan.

## Praxis

- Högskolan hade med åberopande av ledigkungalagen lagt avgörande vikt vid personlig lämplighet som grund för sitt anställningsbeslut. Enligt ÖNH hade referenstagning på de klagande därför varit av stor vikt för utredningen i ärendet (någon sådan hade inte genomförts av högskolan). ÖNH bedömde att mot denna bakgrund var avsaknaden av dokumentering av referenstagningen på den person som enligt högskolans beslut hade fått anställningen en brist som kunde ha påverkat utgången i ärendet. ÖNH undanröjde därför högskolans beslut om anställning (beslut den 15 april 2016, reg.nr. 212-1281-1283-15).

# Beslut om anställning

**Tillämpliga bestämmelser:** 10, 25, 28, 30–32 och 35 §§ FL samt 4 kap 13 § HF.

## Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Normalt får ett ärende inte avgöras utan att den sökande har underrättats om det som tillförts ärendet genom någon annan än den sökande själv och den sökande har fått tillfälle att yttra sig över det. Detta brukar kallas för att handlingar kommuniceras med sökanden. Reglerna om kommunikation är däremot inte tvingande i anställningsärenden i första instans. Någon skyldighet för högskolan att innan beslut t.ex. kommunicera alla sökandes ansökningar med samtliga sökande finns därmed inte (prop. 2016/17:180 s. 310 f.). Detta ska samtidigt inte förväxlas med rätten till partsinsyn där den som är part i ett ärende har rätt att ta del av allt material som har tillförts ärendet, med de eventuella begränsningar som följer av 10 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Rätten till partsinsyn omfattar alltså även handlingar som ännu inte har blivit allmänna handlingar enligt TF.

Beslut om anställning av lärare fattas som utgångspunkt av rektor men får delegeras, förutom vad gäller anställning av professorer. Själva beslutet om anställning ska dokumenteras skriftligt. För varje beslut i ett anställningsärende ska det upprättas en handling som visar dagen för beslutet, beslutets innehåll, vem som har fattat beslutet, vem som har varit föredragande, och vem som har varit med vid den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet. Vidare ska eventuell avvikande mening bland beslutsfattarna (när beslut fattas av flera gemensamt) antecknas och bevaras i akten. Även föredraganden och andra tjänstemän som är med om den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet har rätt att få avvikande meningar antecknade. Avvikande meningar ska anmälas innan beslutet ges till kända (jfr prop. 2016/17:180 s. 318).

Den skyldighet att motivera beslut som i normalfallet gäller i förvaltningsärenden är inte tillämplig när det gäller anställningsärenden. Men om beslutsskäl utelämnas ska högskolan om möjligt ge en motivering i efterhand, om någon enskild begär det och det behövs för att han eller hon ska kunna ta till vara sin rätt. En beslutsmotivering ska innehålla uppgifter om vilka föreskrifter som har tillämpats och vilka omständigheter som har varit avgörande för myndighetens ställningstagande.

Ett beslut om anställning får verkställas omedelbart. Detta innebär att ett beslut att anställa en person alltid kan verkställas vid den tidpunkt när anställningen enligt beslutet ska påbörjas även om beslutet har överklagats (a. a. s. 326).

## Tillsynsbeslut

- En myndighet kritiserades av JO för att ha fattat beslut om anställning i två anställningsärenden innan ansökningstiden hade löpt ut. JO bedömde att handläggningen stod i strid med objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § RF (JO dnr 3069-2010).

## Information om beslut

**Tillämpliga bestämmelser:** 7–8 och 22 §§ AF, 33 och 43 §§ FL samt 12 kap. 2 § HF

### Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Information om högskolans beslut om anställning ska lämnas på lärosätets anslagstavla.

Anslaget ska innehålla följande:

1. vilket datum som det sattes upp på anslagstavlan,
2. de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling, och
3. hur beslutet kan överklagas, dvs.
  - a) att beslutet överklagas skriftligt,
  - b) att klaganden ska ange vilket beslut som överklagas och den ändring som klaganden begär,
  - c) att överklagandet ska lämnas in till den högskola som meddelat beslutet,
  - d) att överklagandet ska ställas till Överklagandenämnden för högskolan, och
  - e) att överklagandetiden är tre veckor räknat från den dag när anslaget sattes upp hos den högskola som meddelat beslutet.

Någon författningsreglerad skyldighet att utöver detta särskilt, genom brev eller liknande, underrätta de sökande som inte fått anställningen om beslutet finns inte. Om antalet sökande är begränsat är det däremot, enligt JO (JO 1979/80 s. 463), lämpligt att myndigheten också genom ett särskilt meddelande underrättar dessa om vem som fått anställningen.

Information om högskolans beslut att anställa någon behöver över huvud taget inte anslås om det gäller en anställning som beräknas vara högst sex månader eller anställning av någon som redan är aspirant hos myndigheten. Ett anslag med information medför däremot att överklagandetiden börjar löpa.

## Praxis

En högskola hade fattat beslut om att anställa en viss person. Lärosätet hade inte lämnat information om anställningsbeslutet. Beslutet överklagades flera år senare. ÖNH bedömde att den klagande fortfarande hade möjlighet att överklaga högskolans anställningsbeslut (ÖNH beslut den 14 november 2014, reg.nr. 214-1064-14).

## Tillsynsbeslut

- JO konstaterade att en myndighet i enlighet med 7 § AF hade anslagit ett anställningsbeslut på sin anslagstavla. Myndigheten hade däremot även en rutin där de sökande fick ett automatiserat mejl om att en tjänst hade tillsatts efter att överklagandetiden hade löpt ut. JO uttalade att detta gav intryck av att myndigheten ville undvika att de sökande tog till vara sina rättigheter. Ett sådant förhållningssätt riskerade enligt JO att undergräva förtroendet för myndighetens handläggning. JO ansåg att det bör vara en relativt enkel åtgärd för myndigheten att ändra sina rutiner och se till att informationen skickas till sökandena i samband med att beslutet fattas i stället för när överklagandetiden löpt ut. JO utgick från att myndigheten skulle se över sina rutiner i denna del (JO dnr 7426-2015).

## Särskilt om kallelseprofessorer

**Tillämplig bestämmelse:** 4 kap. 7 § HF

### Innebörden av den tillämpliga bestämmelsen

En högskola får kalla en person till anställning som professor, om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Dokumentationen ska sparas i akten i anställningsärendet.

Det är bara den som har behörighet som professor enligt 4 kap. 3 § HF som får anställas genom kallelse. Beslut om att kalla en person till anställning som professor fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställningar genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket AF lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6 § HF ska däremot tillämpas.

Det är viktigt att ett kallelseförfarande inte strider mot kravet i 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen om att det vid tillsättning av statlig tjänst bara ska fästas avseende vid sakliga grunder. Kallelseförfarandet bör användas restriktivt (prop. 2009/10:149, s. 69 f.).

# Överklagande

**Tillämpliga bestämmelser:** 9 och 33 samt 43–46 §§ FL

## Innebörden av de tillämpliga bestämmelserna

Som redovisats ovan under avsnittet *Information om beslut* är överklagandetiden i anställningsärenden tre veckor räknat från den dag när anslaget med information om högskolans beslut om anställning sattes upp hos det lärosäte som meddelat beslutet. Högskolan ska pröva om de överklaganden av beslut i anställningsärenden som kommer in till lärosätet har kommit in i rätt tid. Någon annan prövning av förutsättningarna för att överinstansen ska kunna ta upp överklagandet till sakprövning ska beslutsmyndigheten inte göra (prop. 2016/17:180, s. 335). Högskolan ska alltså t.ex. inte själv bestämma om ett beslut är överklagbart.

## Avvisning av ett överklagande

Om högskolan finner att överklagandet har kommit in för sent ska lärosätet besluta att avvisa överklagandet, dvs. att det inte får tas upp till prövning.

Men det finns två undantag från den regeln. Enligt det första undantaget ska överklagandet inte avvisas om förseningen beror på att myndigheten inte har lämnat en korrekt underrättelse om hur man överklagar. Om underrättelsen är missvisande eller om myndigheten inte har lämnat en sådan underrättelse i ett enskilt fall när den borde ha lämnats ska överklagandet alltså inte avvisas. Enligt det andra undantaget ska överklagandet inte heller avvisas om det har kommit in till överinstansen, i detta fall ÖNH, inom överklagandetiden. Beslutsmyndigheten får i dessa fall göra rättidsprövningen med utgångspunkt i de upplysningar som överinstansen lämnar om när överklagandet kom in dit (prop. 2016/17:180, s. 336).

## Om överklagandet avvisas

Om överklagandet avvisas ska klaganden så snart som möjligt underrättas om det fullständiga innehållet i avvisningsbeslutet och om hur man överklagar beslutet. Myndigheten bestämmer hur underrättelsen ska ske. En underrättelse ska däremot alltid vara skriftlig om en part begär det. Underrättelse får ske genom delgivning (se delgivningslagen [2010:1932]).



En underrättelse om hur man överklagar avvisningsbeslutet ska innehålla information om vilka krav som ställs på överklagandets form och innehåll och vad som gäller i fråga om ingivande och överklagandetid. Informationen bör alltså innehålla uppgifter om:

- a) att beslutet överklagas skriftligt,
- b) att klaganden ska ange vilket beslut som överklagas och den ändring som klaganden begär,
- c) att överklagandet ska lämnas in till den högskola som meddelat beslutet,
- d) att överklagandet ska ställas till Överklagandenämnden för högskolan,
- e) att överklagandetiden är tre veckor räknat från den dag när klaganden fick del av beslutet, och
- f) eventuella avvikande meningar som har antecknats.

## Om överklagandet inte avvisas

Om överklagandet inte avvisas ska högskolan skyndsamt överlämna överklagandet och övriga handlingar i ärendet till överinstansen. Detta innebär att högskolan ska överlämna handlingarna till överinstansen (ÖNH) så snart det kan ske sedan prövningen av om handlingarna har kommit in i rätt tid har gjorts.

## Handläggning av överklaganden

För ytterligare information om handläggning av överklaganden hänvisas till UKÄ:s vägledning *Högskolornas handläggning av överklaganden* (2018). På ÖNH:s webbplats finns även information om vilka handlingar som ska skickas till nämnden när ett anställningsärende har överklagats.<sup>8</sup>

## Tillsynsbeslut

- JO har uttalat (1995/96 s. 314) att ett överklagande normalt bör överlämnas till den överprövande instansen inom en vecka efter det att överklagandet kom in till beslutsmyndigheten. JO har även uttalat att det i och för sig står beslutsmyndigheten fritt att bifoga ett eget yttrande i samband med att överklagandet överlämnas, men detta får inte innebära att tidsfristen om en vecka utsträcks mer än några dagar (JO dnr 5262-2006). Om det dröjer innan myndigheten kan anta ett yttrande, bör myndigheten snarast överlämna överklagandeskrivelsen till den högre instansen och samtidigt meddela att man avser att yttra sig i ärendet (JO dnr 6299-2014).

---

<sup>8</sup> <https://www.onh.se/information-till-hogskolorna/handlingar-som-ska-skickas-in.html>.

# Referenser

Arbetsgivarverket (2018): *Anställning i staten.*

Prop. 2008/09:153 *Språk för alla – förslag till språklag.*

Prop. 2009/10:56 *Sekretess i vissa anställningsärenden.*

Prop. 2009/10:149 *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.*

Prop. 2016/17:180 *En modern och rättssäker förvaltning – ny förvaltningslag.*

SOU 1992:60 *Enklare regler för statsanställda.*

SOU 1996:166 *Lärare för högskola i utveckling.*

Universitetskanslersämbetet (2018): *Högskolornas handläggning av över-klaganden.*

Avgöranden från JO, ÖNH, HFD och UKÄ redovisas i löptext.



Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

**uka.se**

