



UMEÅ UNIVERSITET

HANDLÄGGNINGSD NING FÖR UMEÅ UNIVERSITETS PERSONALANSVAR S-NÄMND

Typ av dokument:	Handläggningsordning
Datum:	2022-07-01
Dnr:	FS 1.1-880-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2022-07-01 - tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Nyinrättat



Innehåll

1.	Beskrivning.....	3
2.	Bakgrund	3
3.	Sammansättning mm	4
3.1	Ledamöter i PAN och dess utseende.....	4
3.2	Föredragande och sekreterare	4
4.	Hänskjuta ärende till PAN.....	4
5.	Ärendets beredning inför sammanträde	5
5.1	Disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning.....	5
5.2	Uppsägning eller avsked	5
5.3	Allmänt inför sammanträde.....	6
6.	Sammanträde	6
7.	Jäv.....	7
8.	Sekretess och tystnadsplikt	7
9.	Beslutsförhet.....	7
10.	Omröstning och avvikande mening.....	7
11.	Protokoll och beslut.....	8
12.	Expediering av beslut	8
13.	Överprövning.....	8
14.	Statens ansvarsnämnd.....	9



1. Beskrivning

Denna handläggningsordning beskriver Personalansvarsnämndens vid Umeå universitet bakgrund och sammansättning. Här framgår hur ärenden hänskjuts till Umeå universitets Personalansvarsnämnd och hur ärenden vid nämndens ska handläggas.

Vidare framgår hur ärenden överlämnas till Statens ansvarsnämnd.

Dokumentet riktar sig främst till Personalansvarsnämndens ledamöter samt handläggare av Personalansvarsnämndens ärenden.

2. Bakgrund

Umeå universitets universitetsstyrelse inrättade den 20 april 1998, enligt bemyndigande i 2 kap 15 § högskoleförordningens (1993:100), en personalansvarsnämnd med uppgifter enligt 25 § myndighetsförordningen (2007:515).

Av 25 § myndighetsförordningen framgår att personalansvarsnämnd har till uppgift att pröva frågor om skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden när anställningen inte är en provanställning samt frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning.

I förvaltningslagen (2017:900) finns regler om handläggningen av ärenden.

I denna handläggningsordning fastställs formerna för hur ärenden hänskjuts till Umeå universitets Personalansvarsnämnd, i detta dokument benämnt PAN, och PANs handläggning av sådana ärenden.

Vidare framgår av denna handläggningsordning hur beslut fattas om att jämlikt 15 § anställningsförordningen (1994:373) hänskjuta ärende till Statens ansvarsnämnd, i detta dokument benämnt SAN.

På grund av dokumentets innehåll och natur har inte hållbarhets-, och tillgänglighetsperspektiv integrerats i dokumentet. Styrdokumentet bedöms inte påverka jämställdheten vid universitetet.

Detta styrdokument ska finnas översatt till engelska.



3. Sammansättning mm

3.1 Ledamöter i PAN och dess utseende

Rektor är ordförande i PAN. I övrigt ska PAN bestå av högst tre andra ledamöter, som utses av universitetsstyrelsen, samt personalföreträdarna som utses enligt föreskrifter i personalföreträdarförordningen (1987:1101)¹.

Ledamöterna som utses av universitetsstyrelsen utgörs av ledamot i universitetsstyrelsen utsedd av regeringen, dekan samt universitetsdirektör².

För dekan ska utses en personlig suppleant som ersätter i de fall ordinarie ledamot inte kan närvara, men som i övrigt inte har närvarorätt. För varje personalföreträdare ska utses en suppleant.

När ordföranden har förhinder inträder rektors ställföreträdare som ordförande i PAN.

Personalchefen är adjungerad med yttranderätt.

3.2 Föredragande och sekreterare

Personalchefen är huvudföredragande av ärenden i PAN med möjlighet att till visst ärende utse annan föredragande med erforderlig kompetens.

Personalchef är nämndens sekreterare med möjlighet att utse annan att utgöra sekreterare med ansvar för upprättande av kallelser, protokollföring vid sammanträden, expediering av beslut samt dokumenthantering mm i de ärenden som hänskjutits till PAN.

4. Hänskjuta ärende till PAN

Rektor avgör, efter personalchefens anmälan av ärende, om ärendet ska hänskjutas till PAN för nämndens prövning.

Även Justitiekanslern och Justitieombudsmannen kan anmäla arbetstagare till PAN för prövning av fråga om disciplinpåföljd³.

¹ 2 kap 15 § högskoleförordningen (1993:100)

² Umeå universitets universitetsstyrelsens beslut den 8 juni 2022 dnr FS 1.2.2-1004-22

³ 6 § lag (1975:1339) om justitiekanslerns tillsyn samt 6 § lag (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän



En anmälan ska innehålla de omständigheter som ligger till grund för den, ett yrkande eller förslag till åtgärd samt sådana uppgifter i övrigt som är nödvändiga för ärendets handläggning i PAN. Personalchef ansvarar för att ärendet är så utrett som krävs för rektors beslut.

Om rektor fattat beslut om att inte hänskjuta ett ärende till PANs prövning ska, för nämndens information, ett sådant beslut anmälas vid nämndens nästa sammanträde.

5. Ärendets beredning inför sammanträde

5.1 Disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning

Föredragande ska i ärende om disciplinansvar tillse att den anställde inför PANs sammanträde enligt 17 § lagen om offentlig anställning (1994:260) skriftligen underrättas om vad som anförs mot denne samt att denne bereds möjlighet att enligt 25 § förvaltningslagen yttra sig över vad som anförs mot denne. Underrättelse ska ges senast två år från förseelsen.

Vid åtalsanmälan respektive avstängning ska föredragande tillse att den anställde bereds möjlighet att enligt 25 § förvaltningslagen att yttra sig över vad som anförs mot denne.

Föredragande ska vidare tillse att den anställde även får information om sin möjlighet att begära att få inställa sig personligen vid nämndens sammanträde, för att lämna sin berättelse muntligen inför nämnden. Den anställde ska samtidigt upplysas om att om den anställde i sådant fall uteblir från sammanträdet utgör detta inte hinder mot att nämnden beslutar i ärendet.

5.2 Uppsägning eller avsked

Vid ärende om uppsägning av personliga skäl eller avsked ska underrättelse och varsel enligt 30 § lagen om anställningsskydd lämnas och undertecknas av personalchef. Om överläggning enligt 30 § lagen om anställningsskydd blir aktuellt ska personalchef tillse att överläggning genomförs och avslutas innan PAN sammanträder i ärendet.

Föredragande ska tillse att den anställde bereds möjlighet att enligt 25 § förvaltningslagen yttra sig över vad som anförs mot denne innan PAN sammanträder samt att den anställde ges information om sin möjlighet att begära att få inställa sig personligen vid nämndens sammanträde, för att lämna sin berättelse muntligen inför nämnden. Den anställde ska samtidigt upplysas om att om den anställde i sådant fall uteblir från sammanträdet utgör detta inte hinder mot att nämnden beslutar i ärendet.



5.3 Allmänt inför sammanträde

PAN ska handlägga sina ärenden skyndsamt. Det ankommer på rektor att tillse att ärendena till PAN är väl förberedda.

Handläggningen ska vara skriftlig om inte rektor enligt ovan har beslutat att den helt eller delvis ska vara muntlig. Om den anställda begärt att få lämna sin berättelse muntligen inför nämnden ska rektor tillmötesgå en sådan begäran om det inte är olämpligt.

Rektor har rätt att för visst ärende sammankalla nämnden för hörande under handläggningens gång, om detta bedöms lämpligt med hänsyn till ärendets beskaffenhet och vikt.

Den som är anmäld har rätt att svara genom ombud.

Kallelse, tillsammans med föredragningslista, ärendeunderlag och förslag till beslut ska sändas till nämndens ledamöter senast fem arbetsdagar före dagen för sammanträdet. Om särskilda skäl föreligger kan underlag och andra beslutshandlingar tillställas ledamöterna dagen för sammanträdet eller överlämnas i samband med föredragning.

Ledamot ska skyndsamt meddela förhinder till sekreteraren samt tillse att dess ersättare, där sådan utsetts, erhåller kallelse till sammanträde.

Ordföranden får också ensam besluta att en åtalsanmälan ska göras eller om den anställda måste stängas av från arbetet när det inte går att invänta nämndens beslut. Om ordföranden har fattat ett sådant beslut, ska det anmälas vid nämndens nästa sammanträde.

Ordföranden får avskriva ett ärende om det är uppenbart att ärendet inte kommer att leda till någon åtgärd från nämndens sida. Ett sådant beslut om avskrivning ska som information anmälas vid nämndens nästa sammanträde.

6. Sammanträde

PAN sammanträder fem gånger per år och därutöver vid de tidpunkter som ordförande bestämmer.

Ett sammanträde får efter beslut av ordförande hållas per telefon eller genom digitalt mötesverktyg.

Ärenden ska avgöras efter föredragning.

För att tillföra nämnden särskild sakkunskap i ett enskilt ärende eller en grupp av ärenden kan en person som inte är ledamot kallas att närvara vid



UMEÅ UNIVERSITET

nämndens sammanträde utan att delta i dess beslut. Ordföranden bestämmer när en sådan sakkunnig ska kallas.

Rektor beslutar om den som bistått föredragande med utredningen ska ges möjlighet att delta i nämndens möte.

7. Jäv

För PANs ledamöter gäller de bestämmelser om jäv som anges i 16-18 §§ förvaltningslagen. För de som är personalföreträdare gäller även bestämmelserna i 14 § personalföreträdarförordningen.

Det ankommer på ledamot att till ordförande före sammanträde anmäla förhållande som kan innebära jäv.

8. Sekretess och tystnadsplikt

Handlingar i ärenden i PAN utgör allmänna handlingar. Om en allmän handling begärs ut ska en sekretessprövning göras.

Sekretess för uppgifter hos PAN gäller i den utsträckning det föreskrivs i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Nämndens ledamöter omfattas i motsvarande utsträckning av tystnadsplikt.

Mot bakgrund av att PAN anses utgöra ett sådant självständigt organ inom Umeå universitet som beskrivs i 2 kap 11 § tryckfrihetsförordningen (1949:105), ska vad som föreskrivs i 8 kap 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) om sekretess inom en myndighet tillämpas.

9. Beslutsförhet

Av 26 § myndighetsförordningen följer att PAN är beslutsför när ordförande och minst hälften av de andra ledamöterna är närvarande.

Om ett ärende är så brådskande att nämnden inte hinner sammanträda för att behandla det, får ärendet avgöras genom meddelanden mellan ordförande och minst så många ledamöter som behövs för beslutsförhet. Ett sådant beslut ska som information anmälas vid nämndens nästa sammanträde.

10. Omröstning och avvikande mening

Beslut i PAN fattas enligt 20 § anställningsförordningen med tillämpning av omröstningsreglerna i 29 kap. rättegångsbalken. Vid omröstning ska enligt 29 kap 3 § första stycket rättegångsbalken den mening gälla som omfattas



UMEÅ UNIVERSITET

av mer än hälften av ledamöterna. Om någon mening har fått hälften av rösterna och denna är den lindrigaste eller minst ingripande för den berörde, ska den meningen gälla. Kan ingen mening anses som lindrigare eller mindre ingripande, gäller den meningen som fått hälften av rösterna, bland dem ordförandens.

Ledamot som deltagit i PANs beslut har enligt 30 § förvaltningslagen rätt att reservera sig genom att få avvikande mening antecknad till protokollet. Även föredragande och andra tjänstemän som utan att delta i avgörandet medverkat vid den slutliga handläggningen har rätt att anmäla avvikande mening.

11. Protokoll och beslut

Sammanträdesprotokoll upprättas av sekreteraren och justeras av ordförande senast inom 14 dagar efter det att nämndens sammanträde avslutats. Om någon har anmält en avvikande mening ska detta antecknas i protokollet och det ledamoten anfört som stöd för sin avvikande mening ska bifogas protokollet som bilaga.

För varje beslut i PAN ska enligt 21 § myndighetsförordningen finnas en handling som visar dagen för beslutet, beslutets innehåll och att beslutet fattats av nämnden, vem som varit föredragande och vem som har varit med vid den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet.

Handlingar i ärendet, liksom beslut och protokoll ska diarieföras och arkiveras enligt gällande dokumenthanteringsplan.

12. Expediering av beslut

Efter det att PANs protokoll justerats ska nämndens beslut expedieras skyndsamt. Den vars ärende prövats ska skriftligen underrättas om beslutet.

Vid skiljande från anställning ska även reglerna om besked om uppsägning och avsked i lagen om anställningsskydd (1982:80) tillämpas.

13. Överprövning

Talan mot beslut om skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden genom uppsägning eller avskedande, liksom disciplinansvar eller avstängning förs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Det betyder att arbetstagaren inte kan överklaga beslutet på samma sätt som ett förvaltningsbeslut, utan ändring av beslutet kan endast ske genom



att arbetstagaren väcker talan mot beslutet i rättstvist inför domstol. Detta framgår av lagen (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga.

14. Statens ansvarsnämnd

För arbetstagare som anställs av regeringen och professorer gäller att frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande prövas av Statens ansvarsnämnd. Vidare prövar SAN frågor avskedande, avstängning och läkarundersökning såvitt avser fullmaktanställda⁴.

Ärenden som rör uppsägning av personliga skäl prövas inte av SAN oavsett att det avser en arbetstagare av ovan angivna kategorier. Ärenden om disciplinansvar för fullmaktsanställda prövas av PAN.

Rektor fattar beslut enligt 15 § anställningsförordningen om att ett ärende ska överlämnas till SAN. Beslut fattas efter föredragning av personalchef. Personalchef verkställer överlämnandet och är universitetets kontaktperson i förhållande till SAN.

⁴ 34 § lagen om offentlig anställning (1994:260), 15 § lagen om fullmaktanställning (1994:261) och 4 kap 16 § högskoleförordningen (1993:100)