

# Riktlinje för särskilda skäl för undantag från annonsering och förenklat förfarande vid annonsering

**Publicerad:** 2021-09-07

**Beslutsfattare:** Anders Fällström.

**Ansvarig funktion:** HR-avdelningen

**Handläggare:** Victoria Sjöbom

**Beslutsdatum:** 2021-09-07

**Giltighetstid:** Till vidare

**Senaste översyn:** 2021-09-02

**Sammanfattning:** Riktlinje för särskilda skäl som talar mot annonsering och förenklat förfarande vid annonsering

**Tidigare versioner:** ---

Riktlinje

2021-09-02

Diarienummer: 2021/1911

## Innehållsförteckning

<b>Särskilda skäl som talar mot annonsering och förenklat förfarande vid annonsering .....</b>	<b>3</b>
<b>Huvudregel – alla anställningar ska annonseras.....</b>	<b>3</b>
Särskilda skäl som talar mot annonsering .....	4
Förenklat förfarande vid annonsering .....	6

## **Särskilda skäl som talar mot annonsering och förenklat förfarande vid annonsering**

Mittuniversitetet kan som arbetsgivare kompetensförsörja sin verksamhet genom att anställa nya arbetstagare (rekrytera) eller genom att använda arbetsledningsrätten (arbetsleda). Arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas av den enskilde arbetstagarens arbetsskyldighet.

Arbetsskyldigheten framgår av anställningsavtalets innehåll och omfattning och begränsas genom praxis. En arbetsgivare kan inte arbetsleda utanför ramen för arbetsskyldigheten eftersom det då är att betrakta som en ny anställning (rekrytering) som ska tillsättas enligt saklig grund, förtjänst och skicklighet, i konkurrens.

## **Huvudregel – alla anställningar ska annonseras**

Huvudregeln är att alla anställningar ska informeras dvs annonseras. I vissa fall kan särskilda skäl föreligga för undantag från krav på att annonsera. Huvudregeln regleras i 6§ Anställningsförordning (1994:373) (AF). Undantag ska användas med stor restriktivitet och det ska inför ett beslut om undantag göras en noggrann prövning som ska dokumenteras.

*Anställningsförordning (1994:373), Förfarandet vid anställningar 6 §*

*En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. När det gäller en anställning som regeringen skall besluta om efter förslag eller anmälan från en myndighet eller dess chef, skall myndigheten informera om den lediga anställningen. Någon information behöver inte lämnas om särskilda skäl talat mot det.*

Detta betyder att när Mittuniversitetet avser att anställa en arbetstagare, oavsett om det är tillsvidare eller för viss tid, ska anställningen annonseras på lämpligt sätt så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla

det inom viss tid (ansökningstid). Annonsering behöver inte göras om särskilda skäl talar mot det. Det finns undantag för särskilda skäl som regleras i lagstiftning samt kollektivavtal.

## Särskilda skäl som talar mot annonsering

Parterna förfogar inte själva över vad som utgör särskilda skäl enligt 6§ AF. Undantag för särskilda skäl ska bedömas utifrån omständigheterna i förhållande till regelverket.

Det finns sex särskilda skäl med stöd i lagstiftning och kollektivavtal som talar mot att Mittuniversitetet ska annonsera. Det finns även en bedömning från Universitetskanslerämbetet (UKÄ) som talar för att annonsering kan undantas i fråga om befordran. Det finns utöver det vissa undantag med stöd i myndighetsinstruktioner och förordningar om anställning av arbetstagare i samband med omorganisation av statlig verksamhet. I alla andra fall gäller att Mittuniversitetet alltid ska annonsera en ledig anställning enligt 6§ AF.

### 1. **Omplacering enligt 7§ Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)**

Vid en uppsägning från Mittuniversitetets sida ska uppsägningen alltid vara sakligt grundad. Den är inte sakligt grundad om det anses vara skäligt att Mittuniversitetet bereder annat arbete hos sig. Det betyder att det finns en omplaceringsskyldighet som kan göra att särskilda skäl talar mot att Mittuniversitetet ska annonsera en ledig anställning.

### 2. **Företrädesrätt till återanställning eller högre sysselsättningsgrad enligt 25-27§§ Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)**

Vid en uppsägning pga arbetsbrist har arbetstagaren företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där hen tidigare varit sysselsatt. Detsamma gäller den arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt 5§ LAS och som pga arbetsbrist inte fått fortsatt anställning. Detta gäller även i fråga om högre sysselsättningsgrad. Det betyder att det finns en företrädesrätt som kan göra att särskilda skäl talar mot att Mittuniversitetet ska annonsera en ledig anställning.

**3. Kallelseförfarande av professorer enligt 4 kap. 7§**

**Högskoleförordning (1993:100) (HF)**

Mittuniversitetet får kalla en person till anställning som professor om anställningen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid Mittuniversitetet. Om kallelse sker ska skälen till varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras. Endast den som är behörig för anställning enligt 4 kap. 3§ HF får anställas genom kallelse. Beslut fattas av rektor och får inte delegeras. Vid kallelse behöver inte annonsering göras men bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6§ HF ska tillämpas. Det betyder att kallelse av professor kan göra att särskilda skäl talar mot att Mittuniversitetet ska annonsera en ledig anställning.

**4. Befordran av biträdande lektor till lektor enligt 4 kap. 12c§**

**Högskoleförordning (1993:100) (HF)**

En biträdande lektor som är anställd enligt 4 kap. 12a§ HF vid Mittuniversitetet ska efter ansökan befordras till lektor vid Mittuniversitetet, om hen har behörighet för anställning som lektor och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som Mittuniversitetet enligt 4 kap. 4a§ har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor. Det betyder att det vid befordran från biträdande lektor på Mittuniversitetet till lektor på Mittuniversitetet finns särskilda skäl som talar mot att ledig anställning ska annonseras.

**5. Vissa doktorandanställningar enligt 5 kap. 5§ och 7 kap. 37§**

**Högskoleförordning (1993:100) (HF)**

Mittuniversitetet ska vid anställning av en doktorand annonsera om den lediga anställningen så att den som är intresserad av anställningen kan anmäla det inom en viss tid (ansökningstid). 4/5 Annonsering behöver bara göras om doktoranden ska vara anställd vid Mittuniversitetet för sina forskarstudier och om det följer av 7 kap. 37§ HF att annonsering ska ske innan antagningen. Enligt 7 kap. 37§ ska Mittuniversitetet annonsera när avsikten är att anta en eller flera doktorander. Undantag från annonseringskravet gäller vid antagning av en doktorand som skall genomgå utbildningen inom

ramen för en anställning hos en annan arbetsgivare än Mittuniversitetet, vid antagning av en doktorand som tidigare har påbörjat sin utbildning på forskarnivå vid ett annat lärosäte eller om det finns liknande särskilda skäl.

**6. Tidig omställning enligt Avtal om omställning (2014-06-25)**

Detta centrala avtal syftar till att stimulera medarbetare till snabbt återinträde på arbetsmarknaden genom tidiga omställningsåtgärder och kompletterar Mittuniversitetets tidiga omställningsarbete. Om Mittuniversitetet vill anställa en uppsagd arbetstagare som omfattas av Avtal om omställning och därmed ingår i Trygghetsstiftelsens rekryteringsservice eller har återanställningsrätt kan det göra att särskilda skäl talar mot att Mittuniversitetet ska annonsera om ledig anställning.

**7. Befordran i enlighet med bedömning från UKÄ**

UKÄ har vid sin tillsyn av regeltillämpningen på Linköpings universitet, rapport 2019:20, bla granskat hur lärosätet informerat om lediga anställningar. Sju av de ärenden som inte utannonserats gällde befordran till bla professor och universitetslektor. UKÄ påpekar att de inte har några synpunkter på att universitetet inte utlyst dessa tjänster. Detta gör att Mittuniversitetet, likt övriga universitet, inte behöver annonsera om ledig anställning vid befordran.

## Förenklat förfarande vid annonsering

Mittuniversitetet ska vid varje rekryteringstillfälle bedöma lämpligt sätt att annonsera på. Bedömningen ska göras utifrån vilket som är det bästa sättet att nå de som kan tänkas vara lämpade för och intresserade av anställningen.

Annonsering ska alltid ske på Mittuniversitetets externa och interna webbplats, platsbanken och den fysiska anslagstavlan, förutom vid ett förenklat förfarande då annonsering kan ske endast på anslagstavlan.

JO har via beslut (dnr 7470-2016) fastslagit att det regelmässigt inte är tillräckligt att enbart använda sig av den fysiska anslagstavlan.

Arbetsgivarverket instämmer i att det inte kan anses vara lämpligt att

regelmässigt bara använda sig av den fysiska anslagstavlan men att det i vissa fall kan räcka. Denna bedömning ska göras mycket restriktivt och bara nyttjas efter dialog med HR-avdelningen. Ett förenklat förfarande vid annonsering kan vara möjlig vid följande tillfällen.

- Mycket specifik kompetens som rimligen inte står att finna någon annanstans än i den krets som normalt tar del av informationen på den fysiska anslagstavlan. Detta kan gälla specifik kompetens som tex gästprofessor/gästlektor eller adjungerad professor/lektor/adjunkt.
- En tidsbegränsad anställning som löpt ut (anställningen är tidigare korrekt annonserad) och ny tidsbegränsad anställning är beroende av viss kompetens/erfarenhet kopplad till aktuella arbetsuppgifter som enbart den tidigare arbetstagaren besitter.
- Arbetsmarknadspolitisk anställning t ex moderna beredskapsjobb i staten, där rekryteringen sker i samarbete med Arbetsförmedlingen eller vid mycket kortvariga anställningar.

När du som arbetsgivarföreträdare står inför ett beslut om arbetsledning, undantag mot bakgrund av särskilda skäl eller ett förenklat förfarande vid annonsering, kontakta HR-avdelningen för stöd!

I fall där rekryterande chef och HR bedömer ärendet olika ska prövning ske av rektor som fattar beslut.