

SULF, Saco-S och OFR-S ståndpunkter som ska tas till protokollet i MBL 14 § förhandlingen gällande ”Rektorsbeslut om ny hantering PAN” 6 november 2023

1. Personalorganisationerna påpekar att hanteringen av underlag varit bristfällig under hela processen. Arbetsgivaren har tex hänvisat till att de givit information i en workshop men detta kan aldrig ersätta arbetsgivarens informations (MBL § 19) eller förhandlingsskyldighet (MBL § 11). Till exempel, inför lokal MBL § 11 den 26 september ville arbetsgivaren inte dela med sig av de underlag som man skulle förhandla. Arbetstagarorganisationerna fick då inte se föreslagna ändringarna i sin helhet eller i sitt sammanhang. Vidare, inför central MBL § 14 2023-11-06 har arbetstagarorganisationerna av arbetsgivaren vid sittande bord fått ett nytt förslag till handläggningsordning. Att personalorganisationerna inte får handlingar enligt praxis 5 dagar före förhandling gör det nästintill omöjligt att förhandla vilket skapar onödiga fördröjningar i processen.
2. Personalorganisationerna ser att PAN-processen vid Lunds universitet har blivit otydlig utifrån ett antal olika perspektiv. Arbetstagarorganisationerna påpekar att ärenden som gått till PAN åren 2022–2023 har hanterats på olika sätt och att den otydliga hanteringen gett oönskade konsekvenser för de anställda men även för arbetsgivaren. Till exempel har medarbetare valt att lämna Lunds universitet trots att arbetsgivarens anmälan till PAN dragits tillbaka efter överläggningar med berörd personalorganisation då den anställde anser sig felaktigt behandlad. I andra fall har man inte fått ta del av underlag och därför har PAN:s sammanträde blivit inställt. Detta är oerhört olyckligt och transparensen och rättssäkerheten för PAN-processen kan ifrågasättas. Den nu föreslagna handläggningsordningen ökar varken transparens eller rättssäkerhet för PAN-processen utan arbetstagarorganisationerna uppmanar arbetsgivaren

- att ta fram en tydlig handlägningsordning som stöder hanteringen innan och under PAN-processen.
3. I det förändringsarbete som arbetsgivaren gjort under 2022 och 2023 bjöd man in arbetstagarorganisationerna efter att Saco-S påpekat att man vill vara med tidigt i denna viktiga förändring. Arbetstagarorganisationerna har deltagit och sökt dialog men synpunkter som förts fram har inte beaktats från arbetsgivarsidan. Den nya tillämpningen av befintligt regelverk som ligger till förslag uppfattas som en större förändring av PAN-processen trots att man inte ändrade i handlägningsordningen. En av de viktigaste förändringarna mot tidigare tillämpning är att den medarbetare som kallas till PAN för att sägas upp av personliga skäl eller avskedas inte längre ges möjlighet att lägga fram sin sak och besvara frågeställningar från PAN muntligt i sammanträdet. Detta strider mot Arbetsgivarverkets riktlinjer i skriften Statsanställdas tjänstemannaansvar som reviderades 2023 som tydligt beskriver att "(e)n arbetstagare har rätt att företrädas av ett ombud under handläggningen av ett personalansvarsärende och under nämndens sammanträde." (Statsanställdas tjänsteansvar 2023).
 4. Ytterligare en problematisk förändring som riskerar att försämra förtroendet för PAN-processen är att Lunds universitetsstyrelse beslutat att HR-direktören ska vara ledamot i PAN. Detta skapar problem av två orsaker: För det första så fråntar man HR-direktören att själv anmäla ärenden till PAN då Arbetsgivarverkets skriver att "Den som gör en anmälan bör inte själv sitta med i personalansvarsnämnden med hänsyn till jävsreglerna i FL". (Statsanställdas tjänsteansvar 2023). Visserligen står det Lunds universitet rätt att själva utse HR-direktören till ledamot men personalorganisationerna ser detta som problematiskt. För det andra, den HR-specialist som ska hantera alla inkommande PAN-ärenden till Lunds universitet, har HR-direktören som överordnad chef över föredragande. Risken att viss information om ärendet som andra inte har tillgång till sprider sig pga. närheten mellan föredragande och HR-direktör är stor och olycklig. I handlägningsordningen står det att "HR-direktören utser föredragande och ersättare för föredragande. HR-direktören utser sekreterare, vilken ansvarar för att upprätta kallelser, protokollföring vid

nämndens sammanträden, expediering av beslut samt diarietföring av möteshandlingar.” Anledningen att den som sitter i PAN inte ska kunna anmäla ärenden torde handla om att skapa ett avstånd mellan den som anmäler och fattar beslut. Av liknande skäl bör den som sitter i PAN inte uppfattas som arbetsledande av föredragande för att skapa misstankar om påverkan utanför nämndens självständiga arbete. Detta för utomstående ses som ytterst tveksamt och kan eventuellt skada förtroendet för varumärket Lunds universitet och på så sätt indirekt motverka den transparens och ökad rättssäkerhet som arbetsgivaren säger sig vilja skapa. En sak som arbetstagarorganisationerna ser som positivt är att Lunds universitet dedikerat en person till att hantera alla PAN-ärenden. Detta kan skapa förutsättningar och kontinuitet för hanteringen.

5. I följbrevet till rektorsbeslutet skriver arbetsgivaren att ”Ärenden som gäller avslut av anställning kommer i framtiden att undertecknas av dekan på berörd fakultet, istället för av rektor, innan det presenteras av föredragande i PAN. Denna arbetsordning förväntas leda till ökad effektivitet i hanteringen av ärenden samt en större rättssäkerhet för individen.”
Arbetstagarorganisationerna har lokal erfarenhet av att hantera sådana ärenden men det är och kommer att förbli ett sällan-ärende på fakultetsnivå och den eftersträvade ”ökad effektivitet” riskerar att leda till processmisstag och därmed minskad rättssäkerhet.
6. Föreslagna förändringar har inte risk- och konsekvensanalyserats inför förhandlingen. Detta gör att personalorganisationerna inte kan ta ställning till det liggande förslaget i sin helhet.