

Uttalanden om lämpligheten av att Länsstyrelsen i Stockholms län har rutiner i anställningsärenden som innebär att sökandena informeras om det beslut som fattats först när överklagandetiden löpt ut

Anmälan

I anmälningar som kom in till JO den 22 december 2015 och den 27 januari 2016 förde AA fram klagomål mot Länsstyrelsen i Stockholms län. Hon uppgav huvudsakligen följande.

Under hösten 2015 sökte hon en tjänst på länsstyrelsen och kallades till intervju. Hon gick dock inte vidare i anställningsprocessen och avsåg att överklaga anställningsbeslutet. Den 27 september 2015 skickade hon ett mejl till länsstyrelsen och bad att få information om hur hon skulle gå till väga för att överklaga beslutet. Mejlet besvarades inte. Den 9 december 2015 meddelades hon via mejl att tjänsten var tillsatt. Det fanns inte någon hänvisning om hur man överklagar i mejlet. När hon kontaktade länsstyrelsen fick hon besked om att beslutet och information om hur man skulle gå till väga för att överklaga det hade anslagits i länsstyrelsens reception. Hon informerades även om att överklagandetiden gått ut.

AA ansåg att det var orimligt att hon skulle åka från sin hemort i Falun till länsstyrelsen i Stockholm för att bevaka länsstyrelsens anslagstavla och därigenom få kännedom om beslutet.

Utredning

Länsstyrelsen i Stockholms län anmodades att yttra sig över AA:s klagomål och redogöra för myndighetens handlägningsrutiner i anställningsärenden. Yttrandet skulle även innehålla länsstyrelsens bedömning av om en myndighet kan ha anledning att informera sökande om anställningsbeslut utöver vad som gäller enligt anställningsförordningen.

Länsstyrelsen i Stockholms län (länsöverdirektören BB) angav bl.a. följande i sitt yttrande.

Länsstyrelsens handlägningsrutiner i anställningsärenden

Under 2015 hade Länsstyrelsen i Stockholm 83 rekryteringar med över 3 000 sökande. Det primära för oss är att hantera den som vi beslutat anställa för att denne [ska kunna] tillträda så snart som möjligt och därutöver hantera de som vi haft en djupare kontakt med. Det finns möjlighet för alla sökande att ta kontakt i pågående rekryteringar, fråga efter fattade beslut och få dem sända till sig om man inte har möjlighet att själv besöka våra lokaler.

[--] Vi använder rekryteringsverktyget ReachMee där vi kan korrespondera med sökanden och de kan bifoga de dokument som de finner relevanta för sin ansökan.

Rekryterande chef tillsammans med berörd HR-konsult gör ett första urval varefter de som är intressanta för intervju kallas. Efter en första intervjuomgång görs en sammantagen bedömning av kandidaternas kvalifikationer. Därefter sorterar vi fram de kandidater som är mest förtjänstfulla och skickliga och kallar dem på en andra intervju. De som inte går vidare till en andra intervju meddelas personligen och då helst per telefon för att ge möjlighet till en ordentlig återkoppling. [--]

[--] Vi är angelägna att hålla ett visst tempo i processen eftersom våra sökande ofta är i andra rekryteringsprocesser parallellt.

Slutkandidaten erbjuds jobbet via personligt samtal och en överenskommelse sker kring anställningsvillkor. Därefter meddelades övriga som intervjuats i den andra omgången. Dessa kontaktas likaså personligen och då helst per telefon för att ge möjlighet till en ordentlig återkoppling om det beslut vi fattat och grunderna för det.

Vi anslår vårt anställningsbeslut på vår offentliga anslagstavla enligt anställningsförordningens regler. Vår anslagstavla finns i vår reception som är öppen för allmänheten mellan 8-16.30. Av vår kungörelse framgår vilket beslut vi fattat, hur man överklagar och inom vilken tidsram man måste komma in med sitt överklagande.

Rekryteringsärendet avslutas när överklagandetiden har gått ut genom ett automatiserat mail till samtliga sökande via rekryteringsverktyget ReachMee.

Hantering av AA:s ansökan om anställning

AA var en av de sex som valdes ut för intervju. Hon erbjöds en intervjutid den 15 september 2015 som hon sedan avbokade sent den 14 september 2015 [...]. AA erbjöds en ny tid för intervju den 23 september 2015 vilket hon tackar ja till. Den 22 september 2015 meddelar hon i e-post att hon inte kan komma på den senast erbjudna tiden och önskar oss lycka till i vår process [...]. Handläggaren bekräftar beskedet och rekryteringsprocessen går vidare med hänsyn till de övriga sökande.

I en e-post den 27 september 2015 skriver AA att hon vill ha sin ansökan prövad och att hon vill överklaga. Det finns i det läget inget beslut att överklaga utan vi tar fasta på hennes önskan att få sin ansökan prövad trots att vi tidigare uppfattat att hon inte längre var sökande till befattningen. Hon erbjöds trots det en tredje möjlighet till intervju den 30 september 2015, denna gång per telefon. Intervjun genomfördes och hennes ansökan prövades därmed i relation till de övriga fem som intervjuats.

Därefter försökte vår handläggare upprepade gånger få tag på AA för att återkoppla hur vi gått vidare i processen. Vår handläggare meddelar till sist henne per e-post och sms den 15 oktober 2015 att vi prövat hennes ansökan och att hon inte blir vårt val i denna process med uppmaning att höra av sig med eventuella frågor eller funderingar.

Vi går därefter vidare med två kandidater och genomför förnyade intervjuer samt referenstagning på slutkandidat. [– – –]

Vi fattar beslut den 17 november 2015 och anslår beslutet utifrån reglerna i anställningsförordningen.

Den 9 december 2015 går ett automatgenererat brev ut till de övriga sökande inklusive AA, som redan fått besked den 15 oktober 2015 att hon inte har gått vidare i rekryteringsprocessen, att anställningen erbjudits annan sökande. Då först tar AA kontakt igen och anger att hon vill ha information om hur man överklagar. Vi skickar kungörelsen och meddelar henne att överklagandetiden gått ut. Hon ifrågasätter detta svar och hon får då ett förtydligt svar med hänvisning till den information hon fick i oktober.

Anledning att informera sökande om anställningsbeslutet vid sidan om vad som gäller enligt anställningsförordningen

Länsstyrelsen bedömer inte att det finns anledning att informera alla sökanden vid sidan av vad som gäller enligt anställningsförordningen.

Länsstyrelsen kommer dock att se över vår rekryteringsprocess avseende återkoppling till de kandidater som intervjuats. Detta genom att erbjuda dem som så önskar att få ta del av beslutet när det anslås på Länsstyrelsens offentliga anslagstavla och därmed får de information om möjligheten och inom vilken tid ett överklagande måste göras.

Rättslig reglering

I anställningsförordningen (1994:373) finns bl.a föreskrifter om förfarandet vid anställningar hos myndigheter under regeringen. I förordningen anges följande.

Information om myndighetens beslut om anställning ska lämnas på myndighetens anslagstavla. Detta gäller dock inte vid anställning som beräknas vara högst sex månader eller anställning av dem som redan är aspiranter hos myndigheten (7 §).

Ett beslut om anställning som anslås ska innehålla uppgifter om vilken dag som det sattes upp på anslagstavlan, vad som gäller i fråga om överklagande och de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling (8 §).

En myndighets beslut i anställningsärenden får överklagas hos Statens överklagandenämnd. Nämndens beslut får inte överklagas (21 §).

Bestämmelserna i 7–8 §§ anställningsförordningen är specialbestämmelser som gör att någon individuell underrättelse enligt 21 § förvaltningslagen (FL) inte behöver lämnas (se Hellners och Malmqvist, Förvaltningslagen med kommentarer, tredje uppl. s. 264 f).

Bedömning

AA har klagat på att Länsstyrelsen i Stockholms län inte informerat henne om att myndigheten fattat beslut i ett anställningsärende förrän överklagandetiden löpt ut. Hon har även uppgett att hon i ett mejl den 27 september 2015 uttryckligen frågat efter information om hur hon skulle kunna överklaga beslutet och att hennes fråga inte besvarats av länsstyrelsen. När det gäller det

sistnämnda klagomålet har länsstyrelsen uppgett att mejlet kom in när rekryteringsprocessen fortfarande pågick och att man tog fasta på att AA i mejlet meddelade att hon ville få sin ansökan prövad. Hon kallades därför på nytt till en intervju den 30 september 2016. Vad som kommit fram i denna del ger inte anledning till något uttalande från min sida.

När det gäller klagomålet på att AA inte informerats om att beslut i ärendet fattats förrän överklagandetiden löpt ut gör jag följande överväganden.

Länsstyrelsen har anslagit anställningsbeslutet på sin anslagstavla i enlighet med vad som anges i 7 § anställningsförordningen. Som framgår ovan behöver någon individuell underrättelse enligt 21 § FL inte lämnas. Länsstyrelsen har således följt reglerna för hur information om anställningsbeslut ska lämnas.

Med hänsyn till hur länsstyrelsen beskrivit sina rutiner finns det emellertid anledning för mig att framhålla följande.

Rutinerna innebär att länsstyrelsen skickar ett automatiserat mejl om att en tjänst har tillsatts till samtliga sökande efter att överklagandetiden löpt ut. Länsstyrelsen har inte angett något skäl till att det automatiska mejlet skickas först när överklagandetiden gått ut i stället för att det görs i samband med att anställningsbeslutet anslås på anslagstavlan.

En myndighet bör agera med utgångspunkten att enskilda ska kunna ta till vara sina rättigheter. För den som söker en tjänst hos länsstyrelsen är det naturligtvis av intresse att få veta att tjänsten erbjudits någon annan medan han eller hon fortfarande har möjlighet att överklaga beslutet. Att denna information lämnas först när överklagandetiden löpt ut ger intryck av att länsstyrelsen vill undvika att de sökande tar till vara sina rättigheter. Ett sådant förhållningssätt riskerar att undergräva förtroendet för myndighetens handläggning.

Eftersom samtliga sökande redan i dag underrättas om de anställningsbeslut som fattas bör det vara en relativt enkel åtgärd för länsstyrelsen 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. Jag utgår från att länsstyrelsen kommer att se över sina rutiner i denna del.

Med dessa uttalanden avslutas ärendet.