

## Kritik mot Läkemedelsverket för brister i annonseringen av lediga tjänster

---

**Beslutet i korthet:** Läkemedelsverket har i två anställningsärenden enbart informerat om de lediga tjänsterna på myndighetens intranät och anslagstavla, medan annonsering av en tredje ledig tjänst även har gjorts på myndighetens externa webbplats. Ingen av de tre tjänsterna har anmälts till Arbetsförmedlingen.

En statlig myndighet som avser att anställa ska enligt anställningsförordningen på ett lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten. I beslutet konstaterar JO att de som är intresserade av en anställning kan finnas både inom och utanför en myndighet. Det krävs därför i normalfallet mer än bara annonsering på myndighetens anslagstavla och intranät för att nå ut till dessa personer. Annonsering på myndighetens externa webbplats, och/eller i dags- och fackpress, får i stället enligt JO normalt anses som lämpliga sätt att sprida information om en anställning till de personer som är intresserade av den.

JO kritiserar Läkemedelsverket för att två av tjänsterna inte utlystes på ett sådant sätt att även intresserade personer utanför myndigheten informerades om de lediga anställningarna. Myndigheten kritiseras även för att ingen av de tre tjänsterna anmälde till Arbetsförmedlingen enligt förordningen om statliga anställningar och för att myndigheten under en period hade en intern anställningsinstruktion som avvek från gällande lagstiftning.

### Anmälan

I en anmälan som kom in till JO den 30 november 2016 framförde AA klagomål mot Läkemedelsverket och anförde bl.a. följande:

Läkemedelsverket har gjort systematiska avsteg från 6 § anställningsförordningen (1994:373) när det gäller att informera om lediga tjänster. Myndigheten informerar i många fall endast på sin anslagstavla och internt inom myndigheten samt anpassar annonserna efter den kandidat som myndigheten vill anställa. I ett anställningsärende som rörde en gruppchefstjänst inom inspektionsenheten berättade den rekryterande chefen på ett personalmöte vem hon ville anställa innan den interna annonseringen genomfördes (dnr 2.4.1-2014-076698). När samma tjänst annonserades nästa gång gynnades den rekryterade av en lång vänskap med den rekryterande chefen och av en lång fördröjning av utlysningen

(dnr 2.4.1-2016-067442). I ett tredje ärende som gällde en tjänst som gruppchef annonserade man enbart på Läkemedelsverkets webbplats men inte hos Arbetsförmedlingens platsbank (dnr 2.4.1-2016-094946). I annonsen ställdes krav på att den sökande var van vid myndighetsutövning, vilket inte var rimligt för den aktuella tjänsten men gynnade den förutvalda kandidaten. Läkemedelsverkets förfaranden gör att kompetenta personer utanför organisationen aldrig får chans att söka tjänster och ökar risken för att dåliga chefer rekryteras.

## Utredning

Anmälan remitterades till Läkemedelsverket för yttrande. I sitt remissvar anförde Läkemedelsverket bl.a. följande (bilagorna har utelämnats):

### 2.4.1-2014-076698

Tjänsten annonserades på Insidan (verkets intranät) och på Läkemedelsverkets anslagstavla den 12–31 oktober 2014. Tjänsten anmäldes inte till Arbetsförmedlingen. Annonseringen skedde enligt då gällande ordinarie rutiner för myndigheten, se bilaga 1. Beslutet om anställning fattades den 29 december 2014 och har inte överklagats.

### 2.4.1-2016- 067442

Tjänsten annonserades på Insidan och på myndighetens anslagstavla den 22 september 2016–6 oktober 2016. Tjänsten anmäldes inte till Arbetsförmedlingen. Annonseringen skedde enligt då gällande ordinarie rutiner för myndigheten, se bilaga 2. Beslutet om anställning fattades den 22 december 2016. Beslutet överklagades av AA. Statens överklagandenämnd har avvisat hans överklagande.

### 2.4.1-2016-094946

Tjänsten annonserades på Insidan, på verkets externa hemsida samt på myndighetens anslagstavla den 15 december 2016–9 januari 2017. Tjänsten anmäldes inte till Arbetsförmedlingen. Annonseringen skedde enligt då gällande ordinarie rutiner för myndigheten, se bilaga 3. Beslutet om anställning fattades den 17 mars 2017. Beslutet att tillsätta tjänsten har inte överklagats.

## Bedömning

Enligt 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) ska en statlig myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Det ankommer i första hand på myndigheten att bedöma vilket som är det bästa sättet att informera om en ledig anställning (se JO:s beslut den 21 mars 2016 dnr 6299-2014).

Läkemedelsverket konstaterar inledningsvis att verkets instruktion (01134) om anställning av personal har följts vid annonseringen av samtliga ärenden som AA tar upp i sin anmälan. Det ska i sammanhanget nämnas att myndigheten i då gällande versioner av instruktionen inte haft som rutin att anmäla lediga tjänster till Arbetsförmedlingen enligt förordning (1984:819) om statliga anställningar. AA har således fog för sin kritik i detta avseende. Verket har åtgärdat bristen i den nu gällande versionen av verkets instruktion 01134, senast uppdaterad den 26 januari 2017, se bilaga 4.

Annonseringen i de ärenden AA berör i sin anmälan har i vart fall inneburit att annonsen tillgängliggjorts allmänheten genom att hängas på myndighetens anslagstavla. Tiden för annonseringen kan inte anses vara oskäligt kort. Anslagstavlan hänger utanför myndighetens fysiska skalskydd vid Läkemedelsverkets

entré och finns tillgänglig för allmänheten utan att något särskilt tillträde behöver medges. Eftersom anmälningsskyldigheten enligt förordningen om statliga anställningar, enligt verkets tolkning, inte medför någon ytterligare annonseringsplikt får den annonsering som skett anses tillräcklig utifrån de krav som ställs i 6 § anställningsförordningen, jfr även JO:s beslut den 21 mars 2016 dnr 6299-2014.

#### **Något ytterligare om vad AA i övrigt har anfört**

AA har i sin anmälan gjort gällande att rekryterande chef i ärende 2.4.1-2014-076698 vid ett personalmöte, före dess att tjänsten utlysts, uttalat sitt stöd till förmån för en namngiven person som senare också kom att söka och få tjänsten. Läke-medelsverket har inte kunnat få dessa uppgifter bekräftade. Varken den rekryterande chefen eller den beslutande direktören arbetar kvar på verket. Det som ändå har framkommit i verkets utredning strider mot AA:s minnesbild. Bevisläget försvåras ytterligare av att den påstådda händelsen ligger några år tillbaka i tiden och att uttalandet ska ha gjorts muntligen för en begränsad krets. Verket kan mot denna bakgrund varken bekräfta eller dementera AA:s uppgifter. Det har oaktat detta inte framkommit något i övrigt som visar att gängse rutiner har frångåtts vid denna rekrytering.

AA har vidare nämnt att det, avseende ärende 2.4.1-2016-067442, finns *flera omständigheter som objektivt sett bör ha gynnat den person som fick tjänsten. Till exempel finns en långvarig vänskap med den rekryterande chefen och utlysningen av tjänsten har fördröjts på ett omotiverat sätt.* Tre personer sökte den aktuella tjänsten. Rekryterande chef genomförde intervjuerna tillsammans med HR-partner och en läke-medelsinspektör från inspektionsenheten. Rekryterande chef hade umgått med en av kandidaterna under studietiden, dock inte privat i tiden därefter, vilket hon redovisade för övriga i rekryteringsgruppen. Denna kandidat var också den som gruppen enades om som den lämpligaste kandidaten. HR-partnern genomförde därefter en djupintervju med denna. Därefter anställdes kandidaten till tjänsten som gruppchef. Urvalet av den mest lämpliga kandidaten har gjorts i samråd med såväl facklig representant som beslutande direktör.

Avseende ärende 2.4.1-2016-094946 har AA anfört att det inte är rimligt att ställa krav på vana av myndighetsutövning för den aktuella tjänsten och att kravet i allt för stor omfattning begränsar antalet kandidater. Annonsen var i relevanta delar utformad enligt följande.

#### *Arbetsuppgifter*

Som gruppchef är ditt uppdrag att leda arbetet på Kansliet, ta fram effektiva processer som möjliggör kvalitetssäkrad, riskbaserad tillsyn och utveckla arbetsmetoder vars syfte är att adekvata åtgärder vidtas vid situationer med anmälda kvalitetsfel, indragningar och bristsituationer. Kansliet tar även hand om administration rörande ekonomi, resor, tillståndunderlag och arkivering. Du har personalansvar vilket innebär att du leder och fördelar arbetet, utvecklar medarbetarna samt följer upp verksamhetens resultat både på grupp- och individnivå. Du ingår i enhetens ledningsgrupp och har tillsammans med enhetschef samt två andra gruppchefer ett gemensamt ansvar att bidra till att enhetens arbete bedrivs effektivt och i enlighet med vårt uppdrag. Samverkan såväl internt som externt, till exempel med branschorganisationer samt med andra myndigheter, är viktigt.

#### *Utbildning och erfarenhet*

Du ska ha en naturvetenskaplig högskoleutbildning med farmaceutisk eller annan för tjänsten relevant inriktning kombinerad med dokumenterad god erfarenhet från tidigare chefstjänst eller personalledning. Vidare har du flerårig arbetslivserfarenhet från läke-medelstillverkning inom produktion, kvalitetssäkring eller kvalitetskontroll. Vi förväntar att du är kvalitetsmedveten, analytisk, har bred kunskap om relevanta regelverk och är van med

myndighetsutövning. Goda kunskaper i svenska och engelska, både i tal och i skrift samt god datorvana är en förutsättning.

Den aktuella tjänsten innebär att man även är operativ i verksamheten, dvs. det rör sig inte om en rent strategiskt inriktad chefstjänst. Tjänsten medför bl.a. ett ansvar för kansliet, framtagandet av effektiva processer för tillsynen och samverkan med andra myndigheter. Erfarenhet av myndighetsutövning får med hänvisning till detta anses vara relevant för tjänsten. Det bör noteras att den efterfrågade erfarenheten inte behöver vara förvärvad på Läke-medelsverket.

AA kommenterade remissvaret och anförde bl.a. följande: Läke-medelsverkets arbets sätt vid rekrytering går ut på att först välja ut en lämplig kandidat och sedan anpassa annonsen efter den kandidaten. Det är tydligt eftersom det ställs olika krav i två av de aktuella annonserna trots att det rör sig om liknande tjänster. Det finns även ytterligare exempel. Myndighetens anslagstavla är under två tredjedelar av dygnet och under helger placerad innanför skalskyddet och därmed oåtkomlig för allmänheten.

### **Rättslig reglering m.m.**

Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet (12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen). En statlig 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 (6 § anställningsförordningen [1994:373]). Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det. Huvudregeln är alltså att statliga myndigheter ska informera om lediga anställningar.

Det ankommer i första hand på myndigheten att bedöma vilket som är det bästa sättet att informera om en ledig anställning, t.ex. genom en annons i dags- eller fackpress (Arbetsgivarverket, Att anställa [2014], s. 54 f.). Det är naturligt att annonsen om den lediga anställningen också anslås på myndighetens anslagstavla. Informationen kan även läggas ut på myndighetens webbplats. När en myndighet vidtar en åtgärd för att söka personal utanför myndigheten till en ledig anställning ska myndigheten även anmäla det till den offentliga arbetsförmedlingen (2 § förordningen [1984:819] om statliga platsanmälningar).

Som framgått ovan kan en myndighet avstå från att informera om en ledig anställning om det finns särskilda skäl som talar mot ett sådant förfarande. Särskilda skäl kan föreligga om t.ex. om en arbetstagare omplaceras till en ledig anställning enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd (1982:80) eller om en myndighet vill anställa en uppsagd arbetstagare som omfattas av avtalet om trygghetsfrågor eller en person som har återanställningsrätt (Arbetsgivarverket, Att anställa [2014], s. 54).

JO har tidigare kritiserat en myndighet som enbart annonserat ut en ledig tjänst internt och på myndighetens anslagstavla, som var placerad innanför myndighetens skalskydd (beslut den 21 mars 2016, dnr 6299-2014). JO uttalade att förfarandet i praktiken resulterade i att informationen endast nådde personer

som redan var anställda inom myndigheten och att det i regel inte kan anses vara ett lämpligt sätt för en myndighet att informera om en ledig anställning.

### **Bedömning**

Genom utredningen har det kommit fram att annonseringen av två av de tre tjänster som AA har tagit upp i sin anmälan enbart skedde på Läke-medelsverkets intranät och på myndighetens anslagstavla, medan annonsering av den tredje tjänsten även gjordes på myndighetens externa webbplats. Ingen av tjänsterna anmäldes till Arbetsförmedlingen. Läke-medelsverket och AA har lämnat motstridiga uppgifter när det gäller frågan om placeringen av myndighetens anslagstavla. Det är dock utrett att allmänheten har tillgång till anslagstavlan åtminstone under kontorstid.

Som framgått ovan ska enligt anställningsförordningen en statlig myndighet som avser att anställa på ett lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten. Det framstår som självklart att intresserade personer kan finnas både inom och utanför den aktuella myndigheten. Jag anser därför att det i normalfallet krävs mer än bara annonsering på myndighetens fysiska anslagstavla och intranät för att nå ut till de personer som avses i bestämmelsen. Annonsering på myndighetens externa webbplats, och/eller i dags- och fackpress, får i stället enligt min mening normalt anses som lämpliga sätt att sprida information om en anställning till de personer som är intresserade av den.

Mot den bakgrunden kan jag konstatera att Läke-medelsverkets annonsering i de två första anställningsärendena (ärende 2.4.1-2014-076698 och 2.4.1-2016-067442) i princip innebar att information om de utlysta tjänsterna endast nådde personer som redan var anställda inom myndigheten. Som framgått ovan anser jag att ett sådant förfarande som regel inte är ett lämpligt sätt för en myndighet att informera om en ledig anställning. Vad som har kommit fram om omständigheterna kring de två aktuella utlysningarna medför inte heller att annonseringen framstår som lämplig. Läke-medelsverket förtjänar därför kritik för att myndigheten inte utlyste tjänsterna på ett sådant sätt att även intresserade personer utanför myndigheten informerades om de lediga anställningarna. Jag är även kritisk till att de två tjänsterna inte anmäldes till Arbetsförmedlingen enligt förordningen om statliga platsanmälningar.

När det gäller det tredje anställningsärendet (2.4.1-2016-094946) annonserades tjänsten även på myndighetens externa webbplats. I det fallet har alltså även personer utanför myndigheten informerats om den lediga anställningen. Jag har mot den bakgrunden inga synpunkter på hur annonseringen av den tjänsten gick till. Inte heller den tjänsten anmäldes dock till Arbetsförmedlingen. Läke-medelsverket ska kritiseras för det.

Av remissvaret framgår vidare att Läke-medelsverket i tidigare versioner av myndighetens instruktion för anställning av personal inte har haft som rutin att

anmäla lediga tjänster till Arbetsförmedlingen. Även om Läkemedelsverket nu har uppdaterat sin instruktion kan myndigheten inte heller undgå kritik för att under en längre tid ha haft en intern rutin som avvek från gällande lagstiftning. Jag förutsätter att Läkemedelsverket i fortsättningen kommer att hantera anställningsärenden på ett bättre sätt.

När det gäller AA:s övriga påståenden om brister i anställningsärendena har Läkemedelsverket lämnat andra beskrivningar av omständigheterna än han. Uppgift står alltså mot uppgift. Enligt min bedömning är det inte meningsfullt att försöka utreda saken vidare. Jag får därför konstatera att det som i övrigt har kommit fram i ärendet inte ger anledning till kritik eller någon annan åtgärd från min sida. I sammanhanget vill jag ändå påminna om det angelägna i att myndigheter i anställningsärenden uppfyller kraven på saklighet och opartiskhet för att garantera beslutens riktighet och upprätthålla förtroendet för myndighetens verksamhet.

Ärendet avslutas.