

JURIDISKA INSTITUTIONEN  
Stockholms universitet

---

Tidsbegränsad anställning vid Säkerhetspolisen -  
hur säkerställs rätten till överklagande hos  
Statens överklagandenämnd?

***Mikael Sjöstedt***

---

Uppsatsarbete: Arbetstlivets juridik, TCO Fackliga Akademi  
Lärare: Johan Schelin  
Stockholm, Vårterminen 2017

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Bakgrund</b> .....	1
<b>2</b>	<b>Huvudfrågor och problemställningar</b> .....	1
<b>3</b>	<b>Metod</b> .....	1
<b>4</b>	<b>Avgränsningar</b> .....	2
<b>5</b>	<b>Disposition</b> .....	2
<b>6</b>	<b>Historik</b> .....	2
<b>7</b>	<b>Den rättsliga ramen runt tidsbegränsad anställning vid Säkerhetspolisen</b> .....	5
7.1	Lagen om anställningsskydd .....	5
7.2	Lag om offentlig anställning .....	6
7.3	Anställningsförordningen .....	6
7.4	Särskilda föreskrifter för polismyndigheterna – förordningar .....	7
7.5	Förordning med instruktion för Polismyndigheten .....	7
7.6	Förordning med instruktion för Säkerhetspolisen .....	7
7.7	Någon annan lag, förordning eller föreskrift som berör anställningsfrågan? .....	8
7.8	Berörda kollektivavtal.....	8
7.9	Sammanfattning av den rättsliga ramen om tidsbegränsad anställning.....	9
<b>8</b>	<b>När blir det en ledig anställning som spanare eller livvakt?</b> .....	9
8.1	Sammanfattning om när blir det en ledig anställning som spanare eller livvakt?.....	11
<b>9</b>	<b>Hur utannonseras en ledig tidsbegränsad anställning?</b> .....	11
<b>10</b>	<b>Förtjänst och skicklighet</b> .....	13
<b>11</b>	<b>Möjligheten att överklaga ett anställningsbeslut</b> .....	14
<b>12</b>	<b>Sammanfattning och diskussion</b> .....	15

**Annons livvakter Säkerhetspolisen**

Bilaga 1

## 1 Bakgrund

En stor del av polispersonalen i form av spanare och livvakter vid Säkerhetspolisen, är tidsbegränsat anställda med en samtidig tjänstledighet från grundanställningen i Polismyndigheten. Sedan flera år och fortfarande har behovet av att bl.a. rekrytera livvakter varit stort. Den har uttryckts av ett flertal myndighetsföreträdare genom åren.<sup>1</sup> Trots det har det återkommande vid den tidsbegränsade anställningens utgång skett att personer inte fått en ny tidsbegränsad anställning trots en önskan från berörd arbetstagare. Här kan givetvis det finnas sakliga skäl för det, men hanteringen av anställningen utifrån den arbetsrättsliga regleringen på området syntes vara ett lämpligt uppsatsämne.

## 2 Huvudfrågor och problemställningar

- Den rättsliga ramen runt tidsbegränsad anställning vid Säkerhetspolisen
- När blir det en ledig anställning som spanare eller livvakt?
- Hur utannonseras en ledig tidsbegränsad anställning?
- Möjligheten att överklaga ett anställningsbeslut

Som jag kommer att försöka beskriva i den följande genomgången av hanteringen runt tidsbegränsade anställningar på Säkerhetspolisen för spanare och livvakter, en problematik med utannonsering av lediga tjänster, anställningsförordningen, förhållandet till reglerna om förtjänst och skickligt i regeringsformen och lagen om offentlig anställning, och möjligheten att få en ansökan vid ett negativt anställningsbeslut prövad av Statens överklagandenämnd.<sup>2</sup>

## 3 Metod

Jag har till absolut största delen gått igenom relevant lagstiftning och jämfört den med den rådande hanteringen av tillsättningen av tidsbegränsade anställningar vid Säkerhetspolisen. Från det materialet har jag gjort jämförelser och dragit slutsatser.

---

<sup>1</sup> <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=329883>  
<http://www.expressen.se/nyheter/dokument/darfor-har-sapo-for-fa-livvakter/>  
<http://polistidningen.se/2015/03/behovet-av-livvakter-har-okat/>  
<http://www.dn.se/nyheter/sverige/politikernas-saposkydd-har-blivit-dubbelt-sa-dyrt/>

<sup>2</sup> Anställningsförordning (1994:373), Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform kap 12 § 5 st. 2 och Lag (1994:260) om offentlig anställning § 4

## 4 Avgränsningar

Jag har valt att strikt följa hur det rättsliga ramverket är uppbyggt, från hur en tidsbegränsad anställning får sin legalitet till överklagandeprocessen. Jag värderar inte hur bedömningen av förtjänst och skicklighet kan påverka enskilda fall, inte heller hur principen om att ”stapla” tidsbegränsade anställningar i dessa fall harmoniserar med det s.k. visstidsdirektivet.<sup>3</sup>

## 5 Disposition

Inledningsvis gör jag en längre historikgenomgång av hur Säkerhetspolisen varit organiserad, och hur ”försörjningen” av spanare och livvakter ur ett anställningsperspektiv sett ut genom åren. Det är ett långt historikstycke som kanske framstår som onödigt ingående och detaljerat, men det är här jag menar att det går att identifiera en viktig faktor till uppkomsten av den situation som resten av uppsatsen sedan handlar om. Därefter går jag igenom berörd lagstiftning och avtal, för att sedan titta närmare på hur lediga tidsbegränsade tjänster uppstår och ska utannonseras. Sedan kommer ett avsnitt om termerna förtjänst och skicklighet, som följs av reglerna för att överklaga ett anställningsbeslut. Uppsatsen avslutas med en kort sammanfattning och diskussion.

## 6 Historik

Säkerhetspolisen utgjorde före oktober 1989 i organisatoriskt hänseende en avdelning inom Rikspolisstyrelsen (RPS/SÄK). Efter en omorganisation, som genomfördes efter att den s.k. SÄPO-kommittén genomfört en översyn av Säkerhetspolisen, fick Säkerhetspolisen en mer självständig ställning med bl.a. en egen generaldirektör.<sup>4</sup> Förutom uppdraget att förhindra och avslöja brott mot rikets säkerhet fick Säkerhetspolisen också det formella ansvaret för bevaknings- och säkerhetsarbete avseende den centrala statsledningen liksom vid statsbesök och liknande händelser där bl.a. livvaktsskydd kan ingå.

En av de mest centrala frågorna vid en reformering och effektivisering av Säkerhetspolisen var enligt kommittén den om cirkulation av personal mellan Säkerhetspolisen och övriga

---

<sup>3</sup> RÅDETS DIREKTIV 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

<sup>4</sup> Översyn av säkerhetspolisen Kommittédirektiv 1987:41, Proposition 1988/89:108, Justitiekottets betänkande 1988/89:JuU21

polismyndigheter. Kommittén konstaterade bl.a. att polismän vid Säkerhetspolisen rekryterades från övriga polismyndigheter, men att det inte skedde något organiserat återflöde av personal från Säkerhetspolisen. Anledningen var i grunden att all livvaks- och spaningspersonal hade en tillsvidareanställning. Kommittén föreslog att det vid Säkerhetspolisen skulle införas ett system med personalrörlighet, differentierat efter olika personalkategorier och efter de olika tjänstemännens förutsättningar. Som utgångspunkt föreslogs en normal tjänstgöringstid om tio år. För livvakter och spanare föreslogs särskilda tjänstgöringstider.

Utifrån kommitténs översyn med förslag avseende livvakter och spanare skrev regeringen bl.a. följande - *"Beträffande livvakter förordas att man mer regelmässigt går över till en ordning med cirkulation mellan Säkerhetspolisen och den öppna polisen. Detsamma bör i viss utsträckning gälla också i fråga om spanare. På bägge grupperna ställs särskilda krav i fysiskt hänseende och på att kunna behålla koncentrationen under långa arbetspass. När det gäller spanarna tillkommer att de av taktiska skäl inte bör vara kända till namn eller utseende utanför Säkerhetspolisen. Det förordas vidare att livvakter och spanare i regel tillförs Säkerhetspolisen genom kommendering från den lokala polisorganisationen. Den ordningen tillämpas sedan gammalt i fråga om kriminalpolismän vid rikskriminalen, dvs. inom RPS öppna del, och har i viss omfattning också prövats med gott resultat när det gäller spanare inom Säkerhetspolisen. Genom ett system med inkommendering underlättas cirkulationen samtidigt som man tillgodoser intresset av att kunna anpassa det för tillfället tillgängliga antalet livvakter efter variationer i behovet. En lämplig normaltid för tjänstgöring som livvakt vid Säkerhetspolisen bör kunna var omkring fem år. Samma tid bör normalt tillämpas för spanare. Tiden måste emellertid kunna varieras med hänsyn till bl.a. kravet på att det hela tiden finns ett tillräckligt antal erfarna livvakter och spanare vid Säkerhetspolisen. För kontinuitetens skull kan det också vara lämpligt att en mindre del av livvaks- och spaningsorganisationen är undantagen från cirkulationen. En del av spaningspersonalen bör efter tjänstgöringstiden kunna övergå till inhämtnings- och bearbetningsverksamhet."*<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Proposition 1988/89:108 s.19 och s.20

Detta resulterade i att livvakter och spanare kommenderades in till Säkerhetspolisen från polismyndigheterna i landet. Livvakter inkommenderades för en tid av fem år. Därefter gjordes en bedömning av om anställningstiden skulle förlängas i tre år. Om det bedömdes föreligga synnerliga skäl kunde livvakterna få förlängning i ytterligare två år. Därefter måste de återgå till sin anställning i polismyndigheten. Den maximala tjänstgöringstiden som livvakt uppgick således till tio år. Spanare inkommenderades i tre år. Kommenderingstiden utökades 1996 till fyra år.

Under rubriken *Polisförstärkning* i § 8 andra stycket i den s.k. RPS-instruktionen fanns bestämmelser om tidsbegränsad anställning (s.k. långstaförordnande) som i vardagligt tal kom att kallas § 8-anställning.<sup>6</sup> Där stod det - "*Rikspolisstyrelsen får, om det är befogat med hänsyn till arbetsuppgiften, besluta att för verksamhet som bedrivs vid styrelsen och vid Ekobrottsmyndigheten, för bestämd tid eller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt, anställa polismän som har en anställning tills vidare vid en polismyndighet.*". Den kompletterades med en skrivning i kap 6 § 11 andra stycket polisförordningen om att en arbetstagare vid en polismyndighet utan särskilt beslut skulle vara ledig från sin anställning för att inneha en tidsbegränsad anställning vid Rikspolisstyrelsen.<sup>7</sup> Detta innebar att en tidsbegränsat anställd med RPS-instruktionen som grund blev tjänstledig från sin polismyndighet och där hade kvar sin anställning.

Detta började Säkerhetspolisen att tillämpa 2005 för såväl livvakter som spanare. De anställdes tidsbegränsat för en utbildningsperiod, för att efter godkänd utbildning få en tidsbegränsad anställning under fem år. Därefter fanns det möjlighet till ytterligare perioder av tidsbegränsad anställning i upp till fem år med en maximal anställningstid är tio år. Dessa begränsningar fanns t.o.m. för verksamhetsåret 2007 angivna i Säkerhetspolisens regleringsbrev.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Förordning (1989:773) med instruktion för Rikspolisstyrelsen

<sup>7</sup> Polisförordning (1998:1558)

<sup>8</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2007 avseende Säkerhetspolisen

Allteftersom personalbehovet har ökat, och någon fortsatt styrning från regeringen i form av skrivningar i regleringsbrev eller dylikt inte skett, har den maximala anställningstiden numera tagits bort. Det har inneburit att så länge personalen uppfyller de formella krav i form av årliga tester, deltagande i utbildningar och andra särskilda krav så har de kunnat erbjudas förnyade tidsbegränsade anställningar då myndigheten har haft ett sådant personalbehov.

Regeringen beslutade i juli 2010 om att tillsätta en kommitté för att utreda ett antal frågor om polisens organisation.<sup>9</sup> Genom ett tilläggsdirektiv i februari 2012 fick kommittén ytterligare ett uppdrag i att analysera konsekvenserna av en eventuell ombildning av Säkerhetspolisen till en fristående polismyndighet inom polisväsendet.<sup>10</sup> Kommittén skulle också lämna de förslag som en sådan ombildning i så fall krävde. Detta arbete redovisades under 2012. Under avsnitten *3.5 Personalförhållanden vid Säkerhetspolisen* och *7.4.4 Personlörlichkeit* behandlades återigen frågan om anställningsformer för livvakter och spanare. Denna kommittés resonemang och förslag utgick från den tidigare SÄPO-kommitténs och någon annan ändring än nya och uppdaterade förordningar ansågs inte nödvändig.<sup>11</sup> Kommitténs förslag ledde senare fram till den nya organisationen för svensk polis som genomfördes 2015-01-01 med en polismyndighet och en säkerhetspolismyndighet.

## **7 Den rättsliga ramen runt tidsbegränsad anställning vid Säkerhetspolisen**

### **7.1 Lagen om anställningsskydd**

Allmänna regler om anställningsskydd finns i lagen om anställningsskydd (LAS).<sup>12</sup> Den är semidispositiv och reglerar förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och reglerna gäller både arbetstagare i allmän och enskild tjänst.<sup>13</sup> Den rättsliga grundförutsättningen är att en anställning är en tillsvidareanställning, även kallad fast anställning.<sup>14</sup> Enligt LAS § 5 får avtal om tidsbegränsad anställning ingås i fyra fall:

---

<sup>9</sup> En ny organisation för polisen? Dir. 2010:75

<sup>10</sup> Tilläggsdirektiv till Polisorganisationskommittén Dir. 2012:13

<sup>11</sup> SOU 2012:77 En tydligare organisation för Säkerhetspolisen s. 65-68 & s. 136-137

<sup>12</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd

<sup>13</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd § 1

<sup>14</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd § 4

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

I lagens andra paragraf första stycket finns dock en skrivning som öppnar upp för tidsbegränsade anställningar även i andra fall:<sup>15</sup> - *"Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla."* Exempel på sådana föreskrifter är förordningar och kollektivavtal. Det är med stöd av denna paragraf i LAS som de tidsbegränsade anställningarna på Säkerhetspolisen får sin grund genom förordningar med instruktioner.

## 7.2 Lag om offentlig anställning

Denna lag, förkortad i vardagligt tal och skrift som LOA, gäller för bl.a. anställda i myndigheter under regeringen, vilket Säkerhetspolisen är såsom statlig förvaltningsmyndighet.<sup>16</sup> I fjärde paragrafen LOA finns en skrivning om bedömningsgrunder vid anställning, vilken kommer att beröras närmare senare under stycket om förtjänst och skicklighet. Även i LOA finns det en öppning för att ge företräde till särregleringar: - *"För arbetstagare som avses i 1 § skall också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd."*<sup>17</sup>

## 7.3 Anställningsförordningen

I anställningsförordningen (AF) finns också regler om möjlighet till tidsbegränsade anställningar. Enligt den nionde paragrafen får en anställning utöver reglerna i LAS bl.a. begränsas till att gälla antingen för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt i för en anställd i verksledande eller därmed jämförlig ställning, anställda för enstaka, kortvariga perioder, för en föreskriven, tidsbestämd aspirantutbildning eller annan utbildning vid myndigheten eller vid beslut om att myndigheten skall upphöra eller genomgå en omfattande omorganisation inom två år.<sup>18</sup> Dessa situationer är inte tillämpliga här.

---

<sup>15</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd § 2 st 1

<sup>16</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning § 1

<sup>17</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning § 42 st 3

<sup>18</sup> Anställningsförordning (1994:373) § 9



#### 7.4 Särskilda föreskrifter för polismyndigheterna – förordningar

I samband med omorganisationen av svensk polis 2015 så ändrades en mängd lagar och förordningar för att passa in i den nya strukturen. Den innebar bl.a. att den tidigare RPS-instruktionen, där § 8-anställningen fick sin rättsliga grund, och Polisförordningen upphörde.<sup>19</sup> Istället började två nya förordningar att gälla, en för Säkerhetspolisen och en för Polismyndigheten.<sup>20</sup> Ordalydelsena fördes i princip över i oförändrad form och någon ändrad tillämpning eller betydelse skedde inte.

#### 7.5 Förordning med instruktion för Polismyndigheten

Under rubriken Anställningar och uppdrag står det: - *"45 § En arbetstagare vid Polismyndigheten är utan särskilt beslut ledig från sin anställning under den tid som han eller hon har en tidsbegränsad anställning vid Säkerhetspolisen."* Det är i denna skrivning som den tjänstledighet som tidsbegränsat anställda på Säkerhetspolisen har finner stöd. Det krävs inget aktivt beslut från Polismyndigheten utan det är en följd av Säkerhetspolisens anställningsbeslut, och det är inte heller tidsbegränsat utan gäller tills det att den tidsbegränsade anställningen tidsmässigt tar slut eller avslutas på annat sätt.

#### 7.6 Förordning med instruktion för Säkerhetspolisen

Även här under rubriken Anställningar och uppdrag, står det: - *"23 § Om det krävs med hänsyn till arbetsuppgifterna får Säkerhetspolisen besluta att för bestämd tid eller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt, anställa en polisman som har en anställning tills vidare vid Polismyndigheten."* Här finns det rättsliga stödet för den tidsbegränsade anställningen, som i motsats till reglerna i LAS § 5a, inte övergår i en tillsvidareanställning efter en viss tid eller under andra förutsättningar. I anställningsavtalen, som med hänvisning till LAS § 6c till sitt innehåll och form innehåller alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet i den tidsbegränsade anställningen, är skrivningen *"Anställning enl. 23 § instruktionen för Säkerhetspolisen (SFS 2104:1103) Fr.o.m"* och *"Tills vidare, dock längst t.o.m."*<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Förordning (1989:773) med instruktion för Rikspolisstyrelsen och Polisförordning (1998:1558)

<sup>20</sup> Förordning (2014:1103) med instruktion för Säkerhetspolisen och Förordning (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten

<sup>21</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd § 6c

### 7.7 Någon annan lag, förordning eller föreskrift som berör anställningsfrågan?

Jag har inte lyckats hitta några andra lagar, förordningar eller föreskrifter som skulle kunna ha en rättslig verkan på anställningsformen utifrån ovan genomgång. Det har inte heller varit fallet hos de personer på bl.a. myndighetens HR-avdelning eller andra såsom fackliga ombudsmän m.m. som jag pratat med.

### 7.8 Berörda kollektivavtal

Det kollektivavtal som är tillämpligt för detta avtalsområde är Villkorsavtalet.<sup>22</sup> I avtalets kapitel 13 berörs under *Särskilda villkor* ett antal regler vid innehav av flera anställningar. I första paragrafen står bl.a. – *”Den som har en anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning. Detta gäller dock endast under de villkor som anges i 2 – 5 §§.”* samt *”En arbetstagare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om han enbart hade den sistnämnda anställningen.”*<sup>23</sup> Här kan man enligt min mening läsa det dels som att en arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning hos Säkerhetspolisen samtidigt får vara ledig från sin grundanställning i Polismyndigheten, och dels som att det under den tidsbegränsade anställningen endast är den som ska hanteras utifrån avtalets regler. Detta förändrar inget utifrån reglerna i ovan förordningar varför deras giltighet inte förändras.

I kapitlets andra paragraf fjärde stycke står: - *”En arbetstagare som har fått besked om att han inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör, ska snarast informera den arbetsgivare som beviljat ledigheten.”*<sup>24</sup>

Här klargörs endast skyldigheten att informera, i det här fallet Polismyndigheten, när arbetstagaren vet att något behov av en ytterligare förlängd tjänstledighet därifrån inte kommer att finnas efter en viss tidpunkt. Orsaken till att behovet inte längre finns kan inte utläsas, endast informationsskyldigheten.

I paragraf tre till fem finns skrivningar om annan ledighet samt ledighet för sakkunniga i regeringskansliet och för vissa domare, som inte berör denna situation.

---

<sup>22</sup> Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O

<sup>23</sup> Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O kap 13 § 1

<sup>24</sup> Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O kap 13 § 4

### 7.9 Sammanfattning av den rättsliga ramen om tidsbegränsad anställning

Lagen om anställningsskydd ger genom sin andra paragraf möjligheten för att andra avvikelser från lagen, t.ex. andra typer av tidsbegränsad anställning, meddelas. Så sker i denna fråga genom de två förordningar med instruktioner till polismyndigheterna. Någon annan reglering i lagtext eller avtal som påverkar den tidsbegränsade anställningen finns inte.

## **8 När blir det en ledig anställning som spanare eller livvakt?**

Det finns ingen exakt fastställd numerär för hur många anställda spanare eller livvakter som Säkerhetspolisen behöver ha. Men siffror i form av riktmärken utifrån det nuvarande och framåt uppskattade behovet finns givetvis i de årliga verksamhetsplaneringarna. Men grunden för att det ska anses finnas en ledig anställning är att arbetsgivaren anser sig ha ett behov av att anställa någon, dvs. det föreligger ett "underskott" av personal. Detta må vara ett något självklart påpekande men det har en arbetsrättslig koppling, då en arbetsgivare svårigen kan hänvisa till arbetsbrist som skäl för en uppsägning eller som argument för att det inte finns en ledig anställning.

Det första sättet en ledig anställning synes uppstå för båda ovan nämnda kategorier är när Säkerhetspolisen publicerar en annons om antingen en spanings- eller livvaktsutbildning.<sup>25</sup> Här kan det stå under Anställningsvillkor: - *"Grundutbildningen omfattar ca tolv veckor och ingår i en första sex månader lång tidsbegränsad anställning. Därefter kan du erbjudas en längre tidsbegränsad anställning, vanligtvis fem år med möjlighet till ytterligare förlängning."*

Här framgår tydligt att i samband med utbildningens början erbjuds man en sex månaders tidsbegränsad anställning. Det handlar alltså inte om någon provanställning enligt LAS § 6.<sup>26</sup> Här finns alltså ett antal ledigförklarade anställningar. Efter den korta tidsbegränsade anställningen kvarstår uppenbarligen behovet av personal och därmed finns det ånyo ett antal lediga tidsbegränsade anställningar.

Nästa sätt en ledig anställning kan anses uppstå är inte lika tydligt. Under den tidsbegränsade anställningen så ska det enligt den interna hanteringen ske tre samtal om möjligheterna till

---

<sup>25</sup> Se exempel i bilaga 1

<sup>26</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd § 6 st.1

*fortsatt* anställning. Där ska det två år innan anställningstiden löper ut ges en första bedömning till medarbetaren i form av en prognos om hur arbetsgivaren ser på möjligheterna. Ett preliminärt besked ska ges ett år innan anställningen löper ut och det definitiva beskedet om *fortsatt* anställning alternativt anställningens upphörande vid anställningstidens utgång, ska lämnas sex månader innan den tidsbegränsade anställningen löper ut. Med *fortsatt* anställning förutsätter jag att arbetsgivaren menar en ny tidsbegränsad anställning, då det faktiskt skrivs ett nytt anställningsbeslut med informationen enligt LAS § 6c, men språkbruket *fortsatt* anställning kan leda till oklarheter. Prognosen tar hänsyn till verksamhetens behov (alltså över- eller undertalighet av personal), medarbetarens behov och Polismyndighetens behov. Dessutom sker givetvis en mer personlig bedömning av hur medarbetaren fungerar i sin funktion och prestation. Exempel här kan vara hur man bidrar med sin erfarenhet och kompetens, vilja och förmåga att delta i utvecklingsarbete, flexibilitet, möjlighet och vilja för individen att bidra på olika områden inom verksamheten och i vilken omfattning man deltar i utbildning.

Om prognosen är god och ett definitivt besked lämnats senast sex månader innan den tidsbegränsade anställningen löper ut anser jag att det därmed har uppstått en ledig tjänst med möjligt tillträdesdatum dagen efter den berördes tidsbegränsade anställning tar slut.

Då som ovan nämnts grundrekryteringen sker genom en utbildning, så medför det att det regelbundet tidsmässigt är ett antal arbetstagare som ligger i fas med sin tidsbegränsade anställning, vilket enligt min mening resulterar i att det därmed också uppstår ett antal lediga tjänster i det fall beskeden är positiva i anställningsfrågan. Hur det ska tolkas vid ett negativt besked är svårare att bedöma. Men hanteringen har mer karaktären av att varje tidsbegränsad anställd i dessa fall i princip söker om just sin tjänst, istället för att man söker en av flera lediga anställningar.

Ett tredje sätt är när arbetsgivaren tar direktkontakt med en arbetstagare som återgått till Polismyndigheten och erbjuder en tidsbegränsad anställning. Där och då anser jag att det uppstår en ledig tjänst.

Något öppet anställningsförfarande för redan utbildad personal som återgått till Polismyndigheten har jag inte kunnat finna exempel på.

## 8.1 Sammanfattning om när blir det en ledig anställning som spanare eller livvakt?

Först och främst genom att Säkerhetspolisen annonserar efter poliser för att genomgå en utbildning med därpå fortsatt arbete under en sex månader lång tidsbegränsad anställning. Därefter vid den anställningens slut genom erbjudande om en ny, i regel fem år lång, tidsbegränsad anställning som sedan kan erbjudas igen och igen i det fall det inte råder övertalighet. Vid enstaka tillfällen genom en riktad förfrågan till tidigare anställda som återgått till Polismyndigheten.

## 9 Hur utannonseras en ledig tidsbegränsad anställning?

I AF finns också regler om förfarandet vid anställningar hos myndigheter.<sup>27</sup> Där står det i sjätte paragrafens första stycke: - *"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."* samt i tredje stycket: - *"Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det."*

Enligt paragrafens första stycke ska alltså en myndighet, i det här fallet Säkerhetspolisen, informera om att det finns en ledig anställning. De "intresserade" i dessa speciella fall anser jag är de spanare och livvakter som genomgått den adekvata utbildningen med godkänt resultat. Sättet att informera bör vara anställningsannonser hos Polismyndigheten och Säkerhetspolisen. Paragrafens tredje stycke lämnar dock en öppning för att låta bli att informera om särskilda skäl finns. Vad kan då sådana skäl vara?

Enligt Arbetsgivarverket kan särskilda skäl bl.a. föreligga då en arbetstagare omplaceras enligt LAS § 7 st. 2 till en ledig anställning eller då en myndighet vill anställa en uppsagd arbetstagare som omfattas av Trygghetsavtalet eller någon som har återanställningsrätt.<sup>28</sup> Ytterligare undantag från skyldigheten att informera kan genom AF § 2 finnas i andra författningar såsom i myndighetsinstruktioner och förordningar om anställning av arbetstagare i samband med omorganisation av statlig verksamhet. Några sådana särskilda skäl är inte aktuella i här varför de enligt min mening ska informeras ut enligt AF § 6 st. 1.

---

<sup>27</sup> Anställningsförordning (1994:373) § 6 st.1

<sup>28</sup> Arbetsgivarverket - Att anställa 2014 s. 54

Justitieombudsmannen (JO) har bl.a. i ett beslut uttalat kritik gentemot Vetenskapsrådet vid ett rekryteringsärende:<sup>29</sup> - *"Utgångspunkten är att myndigheten bedömer vilket som är det bästa sättet att informera om att man avser att anställa en arbetstagare. I detta fall valde Vetenskapsrådet dock en ordning som i praktiken resulterade i att informationen endast nådde personer som redan var anställda vid myndigheten. Ett sådant förfarande kan i regel inte anses utgöra ett lämpligt sätt för en myndighet att informera om en ledig anställning. Det som har kommit fram om omständigheterna i detta fall medför, enligt min mening, inte att hanteringen bör godtas. Jag är alltså kritisk till att Vetenskapsrådet inte utlyste den lediga anställningen som forskningssekreterare på ett sådant sätt att även personer utanför myndigheten informerades om den lediga anställningen."* Även detta pekar på att skyldigheten att informera om lediga anställningar är långtgående.

Som beskrivits under avsnitt 8 så sker det en öppen rekrytering till utbildningarna med en initial tidsbegränsad anställning om sex månader. Detta är enligt min mening helt i linje med kraven i AF § 6 st.1. När det sedan gäller den i annonsen beskrivna femåriga tidsbegränsade anställningen blir det lite svårare att bedöma. Dessa anställningar skulle kunna ses som ett led i anställningsannonsen och därmed informerade enligt AF § 6 st.1. Den intressanta frågan här är om någon annan redan utbildad person som nu är åter hos Polismyndigheten, skulle anses vara behörig att söka en av dessa "lediga" anställningar. Här skulle i så fall en konkurrenssituation uppstå där reglerna om förtjänst och skicklighet i Regeringsformen (RF) och LOA skulle komma i beaktande (Jag återkommer till de reglerna i nästa stycke).<sup>30</sup> När det gäller nästkommande tidsbegränsade anställningar som uppstår som lediga i samband med ett positivt besked sex månader innan avslutet, och de fall av direktrekrytering av f.d. spanare och livvakter, anser jag att myndigheten definitivt inte uppfyller kraven i AF § 6 st.1. Dessutom har myndigheter enligt AF § 7 st.1 en skyldighet att informera om sitt beslut om anställning på sin anslagstavla (det kan även ske på en dataterminal/Internet men det krävs att allmänheten har åtkomst till den) och vad informationen ska innehålla regleras i AF § 8.<sup>31</sup> Detta är särskilt viktigt, då någon annan person som är intresserad av en tjänst, även här fräntas möjligheten

---

<sup>29</sup> JO - Beslut 6299-2014 s.7

<sup>30</sup> Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform kap 12 § 5 st.2 och Lag (1994:260) om offentlig anställning § 4

<sup>31</sup> Anställningsförordning (1994:373) § 7 och § 8

att försöka komma i fråga för tjänsten, om än genom en överklagandeprocess. Mer om vad det innebär följer under avsnitt 11.

## **10 Förtjänst och skicklighet**

En saklig anställnings- och befordringsgrund motiveras av intresset av att offentliga funktioner utövas av dem som är bäst lämpade. Objektivitetsprincipen på den statliga arbetsrättens område konkretiseras med att vid beslut om statliga anställningar ska endast avseende fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.<sup>32</sup> Det finns alltså ingen uttömmande lista på sakliga grunder. Dessa regler är tvingande och kan inte modifieras avtalsvägen. Principen upprepas i LOA, där det tilläggs att skickligheten ska sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat.<sup>33</sup> Bara vid i stort sätt lika skicklighet tillåts förtjänsten vara avgörande, oavsett anställningens nivå. Förutom dessa regler finns det även en skrivning i AF § 4 om att utöver förtjänst och skicklighet ska en myndighet *"beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål."*

Förtjänst är att tolka som den vana som förvärvats genom föregående tjänstgöring, vilket ofta inneburit detsamma som antal tjänsteår. Eftersom skickligheten ska sättas främst har ofta förtjänsten en indirekt betydelse, erfarenhet från andra anställningar ger ofta en större skicklighet. Anställningens längd ska dock inte ensamt avgöra om någon anställs, då en person med längst anställningstid inte alltid automatiskt är skickligare än någon annan.

Med skicklighet menas faktorer som är av betydelse för den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten. All relevant erfarenhet värderas inom ramen för skicklighet och man gör en helhetsbedömning utifrån teoretisk och praktisk utbildning, kunskaper och erfarenheter som förvärvats i andra anställningar, samt personliga egenskaper som prestationsförmåga, yrkesskicklighet, ledaregenskaper och samarbetsförmåga.

---

<sup>32</sup> Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform kap 12 § 5 st.2

<sup>33</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning § 4

## 11 Möjligheten att överklaga ett anställningsbeslut

Som jag ovan har beskrivit så utgör, avsaknaden av dels en utannonsering av lediga tidsbegränsade anställningar och dels information om den slutförda tillsättningen samt genomgången av reglerna runt förtjänst och skicklighet, sammantaget ett problem för att en spanare eller livvakt ska kunna utnyttja rätten att överklaga ett statligt tjänstetillsättningsbeslut. Ett sådant beslut överklagas genom s.k. förvaltningsbesvär. Beslut får enligt Förvaltningslagen (FL) överklagas av den som beslutet angår, om det har inneburit ett negativt utfall för den berörde.<sup>34</sup> Vid beslut om anställningar behandlas överklagandet av Statens överklagandenämnd och inte hos allmän förvaltningsdomstol.<sup>35</sup> Överklagandet skall ha ingetts till den myndighet som meddelat beslutet inom tre veckor från det att den klagande fick ta del av beslutet, och grundas på att personen påstår sig vara bättre lämpad för tjänsten än den som anställs utifrån förtjänst och skicklighet.<sup>36</sup> Men det förutsätter att personen faktiskt först kunnat söka tjänsten och därefter även kunnat ta del av ett beslut om vem som tillsattes/anställdes.

Preskriptionstiden för ett anställningsbeslut är tre veckor efter offentliggörandet enligt AF. Om något beslut aldrig har offentliggjorts så har inte preskriptionstiden börjat löpa. Ett överklagande torde därför kunna göras i princip hur långt efter ett anställningsbeslutet som helst. Den uppfattningen har också Överklagandenämnden för högskolan styrkt med sitt beslut rörande två anställningar vid Göteborgs universitet.<sup>37</sup> Trots att anställningsbesluten fattades sju år bakåt i tiden undanröjde Överklagandenämnden för högskolan anställningsbesluten med hänvisning till att tjänsterna inte offentliggjorts på rätt sätt.

---

<sup>34</sup> Förvaltningslag (1986:223) § 22

<sup>35</sup> Förvaltningslag (1986:223) § 22a, Anställningsförordning (1994:373) § 21 st.1 och Förordning (2007:835) med instruktion för Statens överklagandenämnd

<sup>36</sup> Förvaltningslag (1986:223) § 23 st.2 och Anställningsförordning (1994:373) § 22

<sup>37</sup> Överklagandenämnden för högskolan Beslut 214-1063-14



## **12 Sammanfattning och diskussion**

I samband med att Säkerhetspolisen runt 2005 började använda förordningen med instruktion för Rikspolisstyrelsen § 8 i kombination med Polisförordningens kap 6 § 11 § st.2 lades grunden till den hantering som nu har undersöks. Det verkar som om man inte samtidigt insåg, hur reglerna i anställningsförordningen om informationsplikten om en ledig anställning och sedan informationen efter anställningsbeslutet skulle hanteras i samspel för den tidsbegränsade anställningsformen. Därefter har rekrytering och *förlängning* av anställningar bara rullat på. Detta har lett till att i tider av undertalighet, dvs. ett behov av att behålla eller ytterligare rekrytera personal med tidsbegränsad anställning, så har möjligheten att söka en tjänst och vid negativt besked för den sökande även dennes möjlighet att överklaga anställningsbeslutet fullständigt kommit att försvinna. Det torde därmed också finnas spanare och livvakter som skulle kunna ha ett intresse att framåt ansöka om en ny tidsbegränsad anställning vid de tillfällen, då befintliga anställningar är i den fas då det definitiva beskedet lämnas till en fortfarande tidsbegränsat anställd enligt hanteringen beskriven under avsnitt 8 st. 2. Och med Överklagandenämnden för högskolans beslut att efter sju år undanröja två anställningsbeslut för att de inte offentliggjorts på rätt sätt, så borde det finnas ett intressant ärende att följa den dagen någon berörd inkommer med ett överklagande.

Därför har i min mening nu myndigheten en stor utvecklingspotential när det gäller att följa gällande arbetsrättslig lagstiftning med annonsering av lediga tidsbegränsade anställningar och information om tillsättningar, samt skapa strukturer och rutiner internt runt detta.

## Säkerhetspolisen söker poliser som livvakter till personskydds enheten med placering i Stockholm

<b>Ref.nr</b> 2016-15546	<b>Endast för sökande inom</b> <b>Säkerhetspolisen</b> Nej
<b>Enhet</b> Personskydds enheten	<b>Sista ansökningsdag</b> 2016-11-30
<b>Endast för sökande med tillsvidareanställning</b> Nej	<b>Anställningsform</b> Tidsbegränsad anställning

*Säkerhetspolisen skyddar Sverige och demokratin, medborgarnas fri- och rättigheter och den nationella säkerheten. Det gör vi genom att förebygga och avslöja brott mot rikets säkerhet såsom terrorism och spionage samt att skydda den centrala statsledningen.*

*Vi har närmare 1 100 medarbetare med olika bakgrund såsom polis, samhällsvetare, tekniker, administratör, språkvetare, jurist, ingenjör och psykolog. Tillsammans arbetar vi mot Säkerhetspolisens vision, "Ett säkert Sverige", för att värna det öppna och demokratiska samhället. Huvudkontoret ligger i Solna med verksamhet över hela landet.*

Personskydds enhetens uppdrag är att arbeta med bevaknings- och säkerhetsarbete för den centrala statsledningen, kungafamiljen, annan stats beskickningsmedlemmar samt vid statsbesök och liknande händelser.

På personskydds enheten strävar vi aktivt efter en jämnare fördelning mellan män och kvinnor. Våra skyddspersoner rör sig i många olika miljöer och sammanhang. Personskydds enheten ska säkerställa att de skyddspersoner vi arbetar med känner sig trygga och komfortabla med det livvaktsskydd de har, oavsett situation. För att säkra detta föreligger nu ett verksamhetsbehov av fler kvinnor till personskydds enheten, därför uppmuntrar vi särskilt dig som är kvinna och polis att söka.

### Arbetsuppgifter

Rollen som livvakt innebär ett varierat, ansvarsfyllt och intressant polisarbete. En annorlunda vardag med tempoväxlingar i skiftande miljöer inom Sverige och utomlands.

En livvakt är en polis vid personskydds enheten, som har till uppgift att i första hand förebygga och förhindra att skyddspersonen utsätts för våld eller kränkande handling. Sker det ändå ett angrepp ska situationen kunna hanteras.

Kortfattat kan vi erbjuda dig:

- Möjlighet att arbeta i unika miljöer
- Ett varierat arbete med tempoväxlingar
- Utbildningar av hög kvalitet
- Kontinuerlig fysisk träning

## **Erfarenhet och kompetens**

Vårt uppdrag ställer specifika krav på din sociala, mentala och fysiska förmåga. De utbildningar du får som livvakt håller hög kvalitet och samtliga medarbetare uppmanas och förväntas också ta ett ansvar för sin egen utveckling och sin fysiska hälsa.

När det gäller personliga egenskaper är det viktigt att du kan värdera och bedöma situationer på ett omdömesgillt sätt. Det täta samarbetet med kollegor och skyddspersoner ställer höga krav på din sociala kompetens. Det är också viktigt att du har grundläggande kunskaper om svenskt samhällsskick och utrikespolitiska frågor. Du har fallenhet för skytte, bilkörning, närkamp och taktik. Du har god förmåga att kommunicera på svenska och engelska.

## **Formella krav**

Vi söker kvinnor och män som har:

- Polisexamen
- Arbetat som polis i minst 1,5 år efter examen och genomförd aspirantperiod
- Anställning vid Polismyndigheten
- Godkänd utryckningsförarutbildning/ polistaktisk bilkörning

## **Meriterande**

Det är meriterande om du har:

- Erfarenhet inom olika polisiära operativa verksamhetsområden
- Annan relevant yrkeslivserfarenhet
- Erfarenhet av andra kulturer t ex genom uppväxt, arbete/studier eller resor
- Relevanta specialkunskaper exempelvis skepparexamen, körkort med utökad behörighet eller sjukvårdsutbildning (som ambulansförare, akutsjukvårdare etc)
- Språkkunskaper utöver engelska

## **Medicinska och fysiska krav**

För tjänsten krävs det att du har:

- Fullgod syn (1,0 på båda ögonen) med eller utan korrigering (utan korrigering minst 0,7). På grund av tjänstens karaktär är det inte tillåtet att bära glasögon
- Fullgod hörsel. Kravet är att tonmedelvärdet på det sämsta örat inte får överstiga 20 decibel inom frekvenserna 500, 1000 och 2000 Hz och inte överstiga 30 decibel inom frekvenserna 3000, 4000 och 6000 Hz
- God fysisk kapacitet

## **Anställningsvillkor**

Grundutbildningen omfattar ca tolv veckor och ingår i en första sex månader lång tidsbegränsad anställning. Därefter kan du erbjudas en längre tidsbegränsad anställning, vanligtvis fem år med möjlighet till ytterligare förlängning. Stationeringsort är Stockholm och den periodplanerade arbetstiden är i normalfallet förlagd till dag- eller kvällstid, måndag till söndag. Inrikes- och utrikesresor förekommer i arbetet.

Vi tillämpar individuell lönesättning.

Anställning vid Säkerhetspolisen är placerad i säkerhetsklass. Ett krav för att få anställning är godkänt resultat efter säkerhetsprövning och registerkontroll som kommer att genomföras i enlighet med bestämmelser i säkerhetsskyddslagen. Vi ställer höga krav på våra medarbetares säkerhets- och sekretessmedvetande.

## Information

Vill du veta mer om utbildning, anställning, krav mm är du välkommen att besöka vår hemsida [www.sakerhetspolisen.se](http://www.sakerhetspolisen.se) eller ringa rekryteringsgruppen, tfn 010-568 81 80. För information om rekryteringsprocessen, ring HR-enheten, tfn 010-568 70 06.

Polisförbundets representant nås på tfn, 010-568 84 79.

I det viktiga uppdraget att skydda Sverige och demokratin behöver vi en stor bredd av kompetens och erfarenhet hos våra medarbetare. Tycker du att du har det vi söker och känner att vårt arbete verkar intressant? Då är du varmt välkommen med din ansökan!

I rekryteringsprocessen kommer arbetspsykologiska- färdighets- och fysiska test användas som en del i urvalet.

## Ansökan

Din ansökan ska innehålla följande:

- CV
- Personligt brev
- Intyg om utförd och godkänd utryckningsförarutbildning/ polistaktisk bilkörning.
- Ett välliknande foto.
- Försättsblad för ansökan som du finner här

Märk din ansökan med ref. nr 2016-15546, **bifoga allt ovan** och skicka:

Via e-post: [sakerhetspolisen@sakerhetspolisen.se](mailto:sakerhetspolisen@sakerhetspolisen.se) (ange ref nr i ämnesraden).

intern e-post till: **RegExp** (internt sökande ska alltid använda röd e-post, post eller lämna till registratorsexpeditionen)

eller via post:

**Säkerhetspolisen**  
**Registratorsexpeditionen**  
**Box 12312**  
**102 28 Stockholm**

**Ansökan ska ha kommit in senast den 30 november 2016.**