



Läs VK, sida för sida som en papperstidning – på dator, surfplatta eller i telefonen. Ladda ned appen eVK.



ILLUSTRATION: HANNA ERIKSSON

Ett av fallen gäller till exempel Arkitektthögskolans förste rektor, som 2013 fick lämna sitt uppdrag på grund av höga representations- och resekostnader. Det kommunicerades ut som att han fått sparken med omedelbar verkan, men tre år senare framkom att Umeå universitet köpt ut honom för 900 000 kronor – med villkoret att han skulle hålla tyst.

– Anställda ska kunna begära att de blir rättvist bedömda efter de lagar och regler som gäller på arbetsmarknaden. Umeå universitet som statlig myndighet kan inte göra hur som helst och besluta att ena gången är det så och en annan så, och visserligen kommer undan och får en summa pengar i handen och går

hem. Det är ju rent bisarrt, men det är en kultur som utvecklats över tid. Det är helt gale och rättsvidrigt att det får fortsätta, säger en av VK:s källor.

**När Mats Glavå**, docent i arbetsrätt vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, får en beskrivning av ärendena tycker han att det verkar ha funnits skäl att säga upp flera av personerna.

Han säger vidare att det ibland kan vara helt rimligt att köpa ut en anställd.

– Men att använda skattebetalarnas pengar till att köpa ut folk när det finns grund för att säga upp dem är inte ett bra arbetsgivaragrande. Det är usel arbetsgivarpolitik. Det sänder

dessutom väldigt konstiga signaler till arbetstagarna i övrigt, om att den här personen har stulit, förskingrat pengar eller vad det nu kan vara, och så betalar man personen pengar för att sluta, säger han vidare.

**Mats Glavå** menar att det finns en utbredd uppfattning bland arbetsgivare att det nästan är omöjligt att säga upp anställda. – Men det är fel. Så är det inte.

– Om man tittar på hur Arbetsdomstolen avgör sådana här ärenden så är det absolut inte omöjligt. Jag skulle snarare säga som så, att om vi har en seriös arbetsgivare som jobbar med sådana här frågor på ett seriöst sätt, och om den arbetsgi-

## 8 ärenden på 20 år

Personalansvarsnämnden, PAN, vid Umeå universitet har haft 8 sammanträden de senaste 20 åren, enligt de handlingar VK har fått ut.

**2020:** Anställd som dömts för sexköp. Frågan om "skiljande från sin anställning genom avsked" skulle prövas i PAN, men innan mötet inkom den anställda med en egen uppsägning och ärendet avskrevs.

**2018:** Anställd som dömts till ett flerårigt fängelsestraff för grova sexualbrott mot barn. PAN säger upp honom från hans anställning av "skäl som hänför sig till honom personligen".

**2014:** Anställd har olovligt tillskansat sig och otillet nyttjat taxikuponger. Tilldelas en varning i PAN.

**2014:** Anställd som anmälts för sexuella trakasserier. PAN vidtar ingen åtgärd utan skriver av ärendet.

**2007:** Anställd som anmälts för sexuella trakasserier. PAN finner att han åsidosatt sina skyldigheter i anställningen, men felet anses som ringa varför ingen disciplinpåföljd åläggs.

**2006:** Anställd med oklara fakturor och mobilräkningar. PAN finner att det föreligger skälig misstanke att han gjort sig skyldig till brott som kan föranleda annan påföljd än böter. PAN är därmed skyldig att anmäla honom till åtal. Åklagare lägger sedan ned ärendet på grund av bristande bevisning. Den anställda lämnar därefter universitetet med ett avgångsvederlag.

**2006:** Anställd som anmälts för sexuella trakasserier. Tilldelas en varning av PAN.

**2006:** Anställd som anmälts för sexuella trakasserier. Tilldelas en varning av PAN.

## Hur många möten har det varit?

✓ Personalansvarsnämnden vid Umeå universitet verkar till en början bara ha haft möten en handfull gånger de senaste 20 åren.

✓ När VK begär ut samtliga sammanträdesprotokoll från PAN mellan år 2001 och 2021 får vi endast ut fem protokoll.

✓ Vid ytterligare en förfrågan en tid senare uppger universitetet att man nu hittat ytterligare ett protokoll. Det visar sig gälla en man som några år tidigare varit misstänkt för förskingring och som fått ett avgångsvederlag på drygt 800 000 kronor när han slutat mot "bakgrund av en omorganisation".

✓ När vi sedan begär ut samtliga

sextrakasserianmälningar och utredningar under arbetet med den första delen av denna granskning, döljer sig där ytterligare två protokoll från PAN.

✓ Finns det fler protokoll? Kanske. Om VK nu har fått ut alla protokoll som finns har det hållits åtta sammanträden i PAN de senaste 20 åren.

✓ Statens ansvarsnämnd, SAN, har de senaste 20 åren endast har prövat tre fall från Umeå universitet. Inte ett enda av dem ledde till någon åtgärd, utan samtliga tre ärenden avskrevs från vidare handläggning.

varen gör bedömningen att en person som finns i verksamheten inte fungerar och inte kan vara kvar, och den arbetsgivaren har gjort vad som är rimligt att kräva för att lösa problemet och dessutom kan bevisa det man påstår att arbetstagaren har gjort, då kommer man att vinna i arbetsdomstolen. Då har man handlat sakligt och moraliskt oantastligt.

Hans Adolfsson har varit rektor vid Umeå universitet sedan 2016. Han var således inte rektor när några av ärendena som VK har tittat närmare på ägde rum, och säger att han varken vill eller kan "spekulera i hur man agerade och resonerade" då.

Vidare säger Hans Adolfsson att han inte kan uttala sig i specifika ärenden, och att han inte kan svara på varför dessa fall inte har tagits upp i PAN eller SAN. Hans Adolfsson anser dock att Umeå universitet är restriktivt med att köpa ut anställda och att man innan dess har prövat andra vägar.

– Många gånger handlar det om en arbetsmiljösituation och då görs det ordentliga undersökningar och utredningar där man försöker åstadkomma en så bra miljö som möjligt, men när det inte längre fungerar, då

får man titta på andra möjligheter, helt enkelt.

**I fyra av fallen som vi granskat förefaller personerna ha misskött sig på olika sätt. Ändå har det slutat med att de har fått säga upp sig själva och har fått pengar för det. Varför har universitet gjort så?**

– Jag vet faktiskt inte.

**Är det lättare att köpa ut personer för att "bli av med problemet"?**

– Nej, det skulle jag inte vilja säga. Det är ingenting som är satt i system i alla fall.

**Vad sänder det för signaler till andra anställda och till skattebetalarna att personer som förefaller ha misskött sig får skattepengar för att sluta?**

– Det kan många gånger vara mycket mycket billigare att ha det så. Med tanke på att vi får en arbetsmiljösituation för dem som är kvar på den platsen som fungerar. Vi får bättre effektivitet och personer som trivs på jobbet igen.

JOSEFIN ISAKSSON  
ELIN TURBORN  
EVELINA LINDFORS