



Regeringskansliet  
Finansdepartementet

### Remissvar – Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)

---

Åklagarmyndigheten har ombetts att lämna synpunkter på betänkandet *Rätt och rimligt för statligt anställda*.

Åklagarmyndigheten har besvarat remissen ur ett arbetsgivarperspektiv och avstår från att yttra sig över kapitel 6.

Ett anställningsbeslut inom staten utgör myndighetsutövning. Möjligheten att överklaga ett anställningsbeslut syftar till att tillgodose samhällets och medborgarnas intresse av att statliga anställningar tillsätts efter objektiva grunder. Det bidrar till att upprätthålla allmänhetens förtroende för myndigheterna och deras anställningsförfarande. Det kan även motverka att myndigheter tar ovidkommande hänsyn i sina rekryteringsprocesser.

Europadomstolen har konstaterat att artikel 6.1 Europakonventionen är tillämplig på tvister som rör rekrytering. För att en domstolsprövning ska motsvara kraven i artikel 6:1 om var och ens rätt att få sina civila rättigheter prövade i domstol måste i princip förutsättas inte bara att det finns möjlighet att få till stånd en prövning utan också att domstolens behörighet är tillräckligt omfattande för att medge en fullständig bedömning av de civila rättigheterna och skyldigheterna.

Det bör i det fortsatta lagstiftningsarbetet övervägas om prövningen enligt förslagen kommer att vara tillräcklig för att uppfylla de krav på rätt till domstolsprövning som följer av artikel 6:1.

#### **4. Ett överklagat anställningsbeslut**

Åklagarmyndigheten bedömer att förslagen rörande överprövningsnämndernas prövning utifrån ett arbetsgivarperspektiv är positiva för myndigheterna och har ingen erinran mot förslagen.

#### **5. Avstängning av statligt anställda**

Åklagarmyndigheten tillstyrker förslaget om att ytterligare möjligheter till avstängning ska regleras i lag.

Enligt utredningens förslag ska avstängning få ske med två månader i sänder. Detta kan medföra att det kan krävas flera beslut om avstängning innan frågan om ett skiljande från anställningen kan prövas. Detta kommer medföra en ökad administrativ belastning för myndigheterna. Åklagarmyndigheten anser att det mot den bakgrunden bör övervägas att avstängningsbeslut ska kunna gälla tills vidare.

En jämförelse bör göras med situationen när en arbetstagare stängs av med stöd av 10 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. I denna situation gäller avstängningen till dess att beslutet upphävs.

Åklagarmyndigheten har inget att erinra mot utredningens förslag att arbetstagaren ska bibehålla lön och andra villkor under avstängningstiden.

Dock bör övervägas om detta bör gälla även när en medarbetare p.g.a. brott är berövad friheten, exempelvis som häktad eller anhållen. Av 6 kap. 8 § villkorsavtalen framgår att om arbetstagaren är frånvarande p.g.a. sådan anledning får arbetsgivaren, om det finns skäl till detta, betala ut högst 70 procent av den fasta lönen. Om åtal sedan inte väcks eller ogillas genom lagakraftvunnen dom, ska den indragna lönen betalas ut.

#### **7. Myndighetschefers villkor**

Utredningen föreslår att avgångsvederlag ska kunna betalas som längst till 65 års ålder. För att förutsättningarna för myndighetschefer ska likna de som gäller på arbetsmarknaden i övrigt bör övervägas ifall tidpunkten för hur länge avgångsvederlag ska kunna utbetalas ska knytas till riktåldern för pension.

I övrigt har vi ingen erinran mot förslagen.

---

Detta yttrande har beslutats av riksåklagaren Petra Lundh efter föredragning av personaldirektör Nicklas Lagrell. I den slutliga handläggningen av ärendet har också arbetsrättsjurist Lena Ahlström deltagit.

Petra Lundh

Nicklas Lagrell

Kopia till  
Kommunikationsavdelningen  
Rättschefen  
Biblioteket