

Finansdepartementet
Enheten för statlig arbetsgivarpolitik
fi.remissvar@regeringskansliet.se
fi.ofa.esa@regeringskansliet.se

Yttrande över betänkandet Rätt och rimligt för statens anställda (SOU 2022:8)

Regeringskansliets diarienummer Fi2022/01388

Statens ansvarsnämnd har, utifrån de utgångspunkter som ansvarsnämnden har att beakta, granskat betänkandet. Yttrandet följer dispositionen och kapitelindelningen i betänkandet.

4. Ett överklagat anställningsbeslut

Ansvarsnämnden har inga synpunkter på betänkandets överväganden och förslag i denna del.

5. Avstängning av statligt anställda

Ansvarsnämnden instämmer i att det även på det statliga området finns behov för arbetsgivaren av att i vissa situationer kunna stänga av arbetstagare från arbetsplatsen. När det gäller författningsförslag och överväganden vill ansvarsnämnden lämna följande synpunkter.

Utformningen av lagtexten i första stycket i den föreslagna 30 a § är sådan att det av lagtexten inte tydligt framgår att de angivna riskerna med fortsatt arbete i a)–c) är en förutsättning för avstängning i alla de fall som anges i samma styckes punktuppställning 1–3. Bestämmelsen behöver förtydligas i denna del så att den stämmer överens med vad som framgår av överväganden och författningskommentar.

Formuleringen ”misstänkt för” bör enligt ansvarsnämnden undvikas. Ordalydelsen för tankarna till det processrättsliga misstankebegreppet i rättegångsbalken, trots att det är tydligt att det som avses i den föreslagna lagtexten är misstankar av annat slag.

När det gäller det materiella innehållet vill ansvarsnämnden lämna följande synpunkter.

Den reglering av avstängningsmöjligheten som nu införs skulle kunna tolkas så att det i sådana situationer som faller utanför bestämmelsen helt saknas möjlighet att hindra en arbetstagares närvaro på arbetsplatsen. Detta kan emellertid knappast vara avsikten. Vid sidan av ett formellt beslut om avstängning måste det inom ramen för arbetsgivarens arbetsledning finnas ett ganska betydande utrymme för att fatta tillfälliga beslut om att en arbetstagare inte ska vistas på arbetsplatsen och det även på grund av händelser som inte motiverar ett senare skiljande från anställningen. Ett exempel kan vara när en arbetstagare kan misstänkas vara smittbärare, när en arbetstagare är uttröttad och därmed inte lämpad att utföra ansvarsfulla arbetsuppgifter eller vid en tillfällig konflikt mellan arbetstagare.

Dok.Id 1083019

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 2290 103 17 Stockholm	Birger Jarls Torg 16	08-561 670 31	08-20 21 41	måndag – fredag 09:00-11:30 12.30-15.00
		E-post: ansvarsnamnden@dom.se		

Det bör förtydligas att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet inte är avsedd att inskränkas i dessa hänseenden.

I den föreslagna 30 b § anges att arbetstagaren utöver lön också behåller ”andra anställningsförmåner”. I ett flertal situationer kan det emellertid tänkas att utnyttjandet av sådana förmåner, t.ex. tillgång till friskvårdslokal, fria måltider eller fria resor står i direkt strid med det bakomliggande syftet med en avstängning. För att underlätta tillämpningen bör det förtydligas vad som avses med ”andra anställningsförmåner”.

Omfattningen av arbetsgivarens fortsatta arbetsmiljöansvar efter att en avstängning har genomförts är inte helt klar. Såväl själva avstängningen som de bakomliggande förhållanden som orsakat den kan innebära att det föreligger sådan psykisk ohälsa hos arbetstagaren som är att betrakta som arbetsrelaterad. Det bör i det fortsatta lagstiftningsarbetet förtydligas att arbetsgivaren behåller sitt arbetsmiljöansvar så länge anställningsförhållandet består samt att detta gäller även i de fall Statens ansvarsnämnd har fattat beslut om avstängning.

I **avsnitt 5.4.3** förs ett resonemang om den föreslagna avstängningsregelns förhållande till vissa förbudsregler i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Utformningen av i vart fall några av dessa bestämmelser i LAS har ändrats per den 30 juni 2022. Detta kan antas föranleda förnyade överväganden i denna del i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

Avsnitt 5.4.5 innehåller överväganden om tidsbegränsning för avstängning. Den tidsperiod om två månader fram till omprövning som föreslås framstår som rimligt avvägd. Någon absolut gräns för antalet förlängningsbeslut, eller något krav på att frågan om proportionalitet ska ingå i bedömningen vid omprövning, föreslås dock inte. Med hänsyn till avstängningens ingripande karaktär anser ansvarsnämnden att sådana regler bör övervägas.

När det gäller frågan om vem som ska pröva avstängningen (**avsnitt 5.4.7**) instämmer ansvarsnämnden i betänkandets slutsatser att arbetsgivaren i första hand ska besluta även för de arbetstagare som i och för sig omfattas av 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Att ansvarsnämnden prövar avstängningsfrågor som uppkommer inom ramen för ärenden som handläggs där framstår också som naturligt. Det bör dock tydliggöras att ansvarsnämnden även i sådana fall inte kan ta upp frågan om avstängning utan att det i ärendet finns ett uttryckligt yrkande om det från arbetsgivaren.

Talan mot avstängningsbeslut ska enligt betänkandet kunna väckas i domstol i enlighet med bestämmelserna i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA). För att den prövningen inte ska bli illusorisk kommer det att krävas mycket skyndsamt handläggning i domstolen, med hänsyn till att ett avstängningsbeslut blir föremål för omprövning av arbetsgivaren, eller ansvarsnämnden, inom två månader. Mot den bakgrunden ifrågasätter ansvarsnämnden förslaget att domstolen inte ska kunna upphäva ett avstängningsbeslut interimistiskt (se s. 109 y i betänkandet). Tvärtom framstår det som en rimlig ordning att arbetstagaren ska ha en möjlighet att begära tillfälligt upphörande av avstängningen.

6. Prövningen av vissa arbetsrättsliga åtgärder för professorer

Ansvarsnämnden tillstyrker betänkandets förslag.

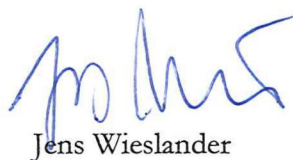
Betänkandets övriga delar

Ansvarsnämnden har inga synpunkter på betänkandets innehåll i övriga delar.

I handläggningen av ärendet har deltagit ordföranden i Statens ansvarsnämnd, hovrättspresidenten Anders Perklev, och sekreteraren, hovrättsrådet Jens Wieslander.

På ansvarsnämndens vägnar


Anders Perklev


Jens Wieslander