

2024-06-24

Finansdepartementet  
Avdelningen för offentlig förvaltning,  
Enheten för statlig arbetsgivarpolitik  
fi.ofa.esa@regeringskansliet.se

## Remissvar - Promemoria med förslag till regler om avstängning av statligt anställda, Fi2024/00814

Akavia välkomnar de förbättringar som gjorts i relation till de förslag som den tidigare utredningen lämnade, särskilt vad avser möjligheten till interimistisk prövning och rätten till skadestånd vid felaktig tillämpning samt en tydligare författningstext. Förbundet har därmed inga erinringar mot förslaget att det ska införas regler i lagen om offentlig anställning som gör det möjligt att under vissa förhållanden stänga av en statligt anställd från arbetet.

Förbundet vill dock lämna följande två synpunkter.

### Avstängning ska alltid kunna ske om arbetsgivaren gör en åtalsanmälan (sid 27)

I skälen till förslagen anges att det alltid "bör vara möjligt att stänga av en arbetstagare om arbetsgivare har gjort en åtalsanmälan mot honom eller henne." Mot detta har förbundet inget att erinra i och för sig, men vill framhålla att förslaget till 22 a § andra stycket kan tolkas så att varje anmälan (åtgärd), oavsett vem som gjort den och vilken substans den än har, kan läggas till grund för ett beslut om avstängning. För att hålla ihop systemet vore det en fördel om avstängningsregeln kopplades till att *arbetsgivaren* gör en åtalsanmälan, helst begränsat till åtalsanmälningar enligt den befintliga regeln i 22 §. Det borde därför förslagsvis stå

*En arbetstagare får alltid stängas av från arbetet om arbetsgivaren gjort en åtalsanmälan enligt 22 § mot honom eller henne för ett brott som kan leda till...*

### 22 b §

I förslaget används termen *anställningsförmån* för att ange att en avstängd arbetstagare utöver lön har rätt till övriga avtalade villkor som följer med anställningen. I den gällande lydelsen av lagen om offentlig anställning förekommer inte termen *anställningsförmån* sedan tidigare.

Trots att termen *anställningsförmån* förekommer i annan, ofta äldre, författningstext finns det enligt förbundets mening anledning att ifrågasätta den fortsatta användningen av den i ny lagstiftning. Med en modern syn på relationen arbetsgivare - arbetstagare som ett avtalsförhållande, framstår det som främmande att beteckna det vederlag som den ena parten utger till den andre för utfört arbete som en "förmån", till exempel semesterlön eller ersättningar som följer av kollektivavtal. Förbundet noterar samtidigt att termen *anställningsvillkor* används i semesterlagen och att i 23 § lagen om medbestämmande i arbetslivet beskrivs kollektivavtal som ett

”avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare”.

Akavia föreslår därför att termen *anställningsvillkor* används i den nya paragrafen.

Karin Lundin  
Chefsjurist

Per-Olof Persson  
Förbundsjurist