

Stockholm den 19 juni

Yttrande över promemoria Fi2024/00814 – Regler om avstängning av statligt anställda

Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med fler än 100 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905. Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång. Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefs talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.

Ledarna är politiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.

Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer.

Sammanfattning

Ledarna avstyrker promemorians förslag i nedan beskrivna delar. Ledarna anser att den numera upphävda bestämmelsen om avstängning i 13 kap. 12 § i det statliga villkorsavtalet ALFA var väl avvägd och att en lagreglering bör följa den bestämmelsen.

En avstängning innebär en mycket ingripande åtgärd eftersom den anställda blir helt avstängd från arbetsplatsen. För den som är chef innebär en avstängning i praktiken att det inte är möjligt att återgå i anställning, även om avstängningsbeslutet vilat på felaktiga ställningstaganden.

Grunder för avstängning

Arbetstagaren uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande

Promemorians förslag om att en arbetstagare ska kunna stängas av om denne uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande av arbetstagaren innebär större möjligheter för arbetsgivaren att stänga av anställda jämfört med villkorsavtalet. Enligt villkorsavtalets reglering kunde en anställd endast stängas av om denne på goda grunder misstänktes för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kunde föranleda ett skiljande från anställningen. Det krävdes alltså misstanke om brott eller grovt åsidosättande för att en avstängning skulle kunna ske, medan det enligt förslaget i promemorian räcker med att den anställda "uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande". Denna formulering öppnar för ett större mått av godtycke från arbetsgivarens sida. Ledarna motsätter sig således den föreslagna formuleringen.

Risk för att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten

Ledarna ser en risk med rekvisitet att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten. Eftersom en chef har en förtroendeställning finns en risk att chefer i större utsträckning anses uppvisa ett beteende som vid fortsatt arbete anses skada förtroendet för myndigheten, trots att det snarare handlar om arbetsgivarens bristande förtroende för chefen.

Risk för att fortsatt arbete hindrar verksamhetens behöriga gång

Denna reglering är en utvidgning av möjligheten till avstängning jämfört med den tidigare kollektivavtalade regleringen.

Risk för att fortsatt arbete försvårar den fortsatta utredningen

Ledarna har inget att invända mot att rekvisitet som innebär att en chef kan stängas av från arbetsplatsen om hans/hennes närvaro skulle innebära en risk att utredningen i ärendet försvåras.

Avstängning när åtgärd har vidtagits för att åtal ska väckas

Av promemorian framgår att avstängning avses kunna ske då arbetsgivaren gjort en åtalsanmälan. Den föreslagna lagtexten är betydligt vidare då den inte pekar ut vem som ska ha vidtagit åtgärd för att åtal ska väckas och det därmed kan uppstå svårigheter att bedöma vilka åtgärder som avses.

Lön och andra anställningsförmåner under avstängning

Ledarna anser att det är självklart att den anställda ska behålla lön och samtliga anställningsförmåner under avstängningen och instämmer därför i förslaget i denna del.

Beslut om avstängning ska gälla tills vidare och utan föregående medbestämmandeförhandling

Det är inte rimligt att ett avstängningsbeslut ska gälla tills vidare och att beslut om avstängning ska kunna fattas utan att förhandlingar enligt medbestämmandelagen först har ägt rum. Vi motsätter oss därför förslagen i dessa delar.

Avstängningens längd

En avstängning är en ingripande åtgärd mot en anställd. Det är därför rimligt att beslutet är tidsbegränsat för att motiven för förlängd tid prövas på nytt. Kollektivavtalsbestämmelsens begränsning till 30 dagar ger arbetsgivaren fullt tillräckliga möjligheter.

Intermistiskt beslut

Promemorians förslag om att lägga till en möjlighet att få avstängningen upphävd genom ett interimistiskt beslut från domstol är inte tillräckligt. Arbetstagaren blir sannolikt tvungen att kontakta en jurist för att få råd och stöd kring hur man framställer ett interimistiskt yrkande i domstol. Yrkande om att få ett beslut från domstol innebär också en extra omgång med tillhörande tidsutdräkt då osäkerheten för arbetstagaren består.

En ordning med förhandlingar enligt medbestämmandelagen samt möjlighet att begära skadestånd för materiella fel vore en smidigare och mindre processdrivande lösning än att gå till domstol för att få ett interimistiskt beslut.

Förhandlingar enligt medbestämmandelagen

Ledarna anser det vara av stor vikt att förhandlingar enligt medbestämmandelagen sker innan ett beslut om avstängning fattas, eftersom vår erfarenhet visar att avstängningar inte sällan sker utan godtagbara skäl. Förhandlingar där den fackliga organisationen får en möjlighet att påtala detta är ett sätt att förhindra felaktiga och godtyckliga avstängningar. De fackliga organisationerna förhandlar ofta skyndsamt redan idag i frågor av brådskande natur, det finns därmed ingen anledning att anta att så inte skulle kunna ske även i dessa fall.

Skadestånd

Ledarna motsätter sig att bestämmelsen utformas som anges i promemorian. Med anledning av det som anförts ovan under punkt 3.2, dvs. att avstängningar inte sällan sker utan grund, bör en bestämmelse om skadestånd inte bara omfatta formella fel begångna av arbetsgivaren utan även materiella fel. En bestämmelse som ger möjlighet att kräva skadestånd vid grundlösa avstängningar skulle bidra till att arbetsgivaren gör en noggrann bedömning innan man fattar beslut om avstängning. Mot bakgrund av de många felaktiga avstängningar som sker idag skulle en sådan möjlighet behövas.

Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Besöksadress: S:t Eriksgatan 26
Postadress: Box 12069, 102 22 Stockholm
Ledarnas chefsrådgivning: 0200-87 11 11
E-post: ledarna@ledarna.se
Webb: www.ledarna.se
Org. Nr: 802000-1833

Ledarna – Sveriges chefsorganisation

Andreas Miller
Förbundsordförande