

Finansdepartementet  
fi.ofa.esa@regeringskansliet.se  
fi.remissvar@regeringskansliet.se  
Diarienummer Fi2024/00814

Datum  
2024-06-25  
Referens  
Märta Lindberg

## OFR/S,P,O:s remissvar på promemorian *Regler om avstängning av statligt anställda (Fi2024/00814)*

De statliga förbundsområdena inom Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR/S,P,O) har beretts tillfälle att yttra sig över promemorian *Regler om avstängning av statligt anställda* och inkommer härmed med kommentarer och synpunkter på förslagen.

### Sammanfattande synpunkter

Förslagen och bedömningarna i promemorian har stor betydelse för medlemmarna inom respektive förbund inom OFR/S,P,O.

Sedan Arbetsdomstolen i en dom meddelat att det krävs lagstöd för att en statlig arbetsgivare ska kunna stänga av en arbetstagare har parterna på det statliga området tagit bort bestämmelsen om avstängning från det aktuella kollektivavtalet. Den tidigare gällande kollektivavtalsbestämmelsen innehöll den nödvändiga balansen mellan arbetstagares skydd mot godtyckliga avstängningar och arbetsgivarens behov av att kunna stänga av en arbetsgivare i allvarliga situationer. En ny lagreglering om avstängning behöver beakta båda dessa intressen och uppnå den nödvändiga balansen, inte minst för att värna förtroendet för de statliga verksamheterna och statsförvaltningen i stort. Det är bra att den föreslagna lagregleringen har inspirerats av den tidigare kollektivavtalsbestämmelsen, men OFR/S,P,O:s bedömning är att den nödvändiga balansen dessvärre inte uppfylls om man ser till förslagen i denna promemoria sammantagna. Väsentliga delar som fanns i det tidigare kollektivavtalet saknas i promemorians förslag.

OFR/S,P,O **välkomnar** att en avstängd arbetstagare enligt promemorian ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, att en arbetstagare kan få rätt till skadestånd för formfel och att det blir möjligt att få en interimistisk prövning av ett avstängningsbeslut. OFR/S,P,O **avstyrker** dock de förslag i promemorian som innebär att medbestämmandelagen inte får tillämpas, att ett beslut om avstängning bör gälla tills vidare utan någon tidsgräns, att det inte finns någon rätt till skadestånd för en felaktig avstängning och att det saknas en tydlig kvalificeringsgrund för när avstängning får ske. **Sammantaget** innebär förslagen i promemorian en reglering som inte är tillräckligt rättssäker – en reglering där skyddet mot godtyckliga avstängningar inte är tillräckligt starkt. I förlängningen innebär det även att förtroendet för statsförvaltningen kan påverkas negativt om dessa förslag blir verklighet.

## **Promemorians överväganden och förslag**

I promemorian föreslås bearbetningar och kompletteringar av de förslag om avstängning av statligt anställda som presenterats i betänkandet *Rätt och rimligt för statligt anställda* (SOU 2022:8). Nedan redogörs för promemorians förslag och inställningen hos OFR/S,P,O i respektive del.

### **En reglering om avstängning införs i lagen om offentlig anställning (3.3)**

Promemorians förslag: Möjligheterna att stänga av statligt anställda ska utökas. De nya reglerna om avstängning ska omfatta anställda hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen.

Möjligheterna att stänga av en statligt anställd ska inte omfatta doktorander som har anställts enligt 5 kap. 1 § högskoleförordningen.

OFR/S,P,O:s inställning: Sedan Arbetsdomstolen i november 2022 i en dom slagit fast att det krävs lagstöd för att en statlig arbetsgivare ska kunna stänga av en arbetstagarare har parterna på det statliga området tagit bort bestämmelsen om avstängning från det aktuella kollektivavtalet. För att upprätthålla förtroendet för statsförvaltningen tillstyrker OFR/S,P,O förslaget om att införa en reglering om avstängning i lagen om offentlig anställning. Mot bakgrund av att den tidigare kollektivavtalsbestämmelsen i huvudsak fungerat bra anser vi dock att en lagreglering om avstängning i största möjliga mån bör utformas med den tidigare kollektivavtalsbestämmelsen som modell. OFR/S,P,O **tillstyrker** att möjligheterna till avstängning inte ska omfatta doktorander som har anställts enligt 5 kap. 1 § högskoleförordningen.

### **Grunder för avstängning (3.4)**

Promemorians förslag: En arbetstagarare ska kunna stängas av från arbetet om arbetstagararen uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande och det finns en risk för att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten, hindrar verksamhetens behöriga gång eller försvårar den fortsatta utredningen av beteendet och av om beteendet ska leda till arbetsrättsliga åtgärder.

En arbetstagarare ska alltid kunna stängas av från arbetet om en åtgärd har vidtagits för att åtal ska väckas mot honom eller henne för ett brott som vid en fällande dom kan antas leda till uppsägning eller avskedande.

En facklig förtroendeman ska få stängas av från arbetet endast om avstängning inte är förbjuden enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Det innebär att en facklig förtroendeman, vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, enbart får stängas av från arbetet på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen om det finns särskilda skäl. Om en domstol har fattat ett interimistiskt beslut om att en förtroendemans anställning trots ett avskedande ska bestå, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet.

OFR/S,P,O:s inställning: En reglering om avstängning av statligt anställda behöver utformas så att både arbetstagares skydd mot godtyckliga avstängningar och arbetsgivarens behov av att stänga av arbetstagare i allvarliga situationer omhändertas. Båda delarna är väsentliga och påverkar förtroendet för statsförvaltningen och myndigheternas verksamheter. Enligt den tidigare gällande kollektivavtalsbestämmelsen fick avstängning ske endast om en arbetstagare på *goda grunder* misstänktes för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen. Beklagligt nog synes någon motsvarande kvalificeringsgrund inte finnas enligt promemorians förslag. Begreppet *kan antas* är alldeles för vagt och bådär för godtycklighet. En statlig arbetsgivare kan inte få stänga av en arbetstagare enbart genom att påstå att ett beteende hos arbetstagaren *kan antas* leda till en uppsägning eller ett avskedande.

Därtill väcker det förslagna begreppet ”uppvisar ett beteende” en del frågor. Är det i potentiella avstängningssituationer alltid så att en arbetstagare uppvisar ett särskilt beteende? Ska man förstå lydelsen ”uppvisar ett beteende” som en egen kvalificeringsgrund där det för avstängning krävs ett konstaterat beteende och inte endast en misstanke om ett beteende? Syftet med lydelsen behöver förtydligas.

Mot bakgrund av det anförda **avstyrker** OFR/S,P,O förslaget i första stycket. Lydelsen ”på goda grunder” bör läggas till och grunden för avstängning bör utvecklas i förarbetena för att uppnå en högre grad av rättssäkerhet. OFR/S,P,O har **inget att erinra** mot förslaget i andra stycket. OFR/S,P,O **tillstyrker** förslaget i tredje stycket.

### **Lön och andra anställningsförmåner under avstängningen (3.5)**

Promemorians förslag: Under avstängningstiden ska en arbetstagare få behålla sin lön och andra anställningsförmåner, om något annat inte följer av kollektivavtal.

OFR/S,P,O:s inställning: OFR/S,P,O **tillstyrker** förslaget.

### **Beslut om avstängning (3.6)**

Promemorians förslag och bedömning: Ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart. Bestämmelserna om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i lagen om medbestämmande i arbetslivet ska inte tillämpas när det gäller sådana beslut.

Ett beslut om avstängning bör gälla tills vidare.

OFR/S,P,O:s inställning: En avstängning är en ingripande åtgärd som enligt lagda förslag ska kunna genomföras även om det bara *kan antas* att ett beteende hos en arbetstagare utgör uppsägnings- eller avskedandegrund. Det är mot denna bakgrund anmärkningsvärt att förhandlingsskyldigheten nu skrivs bort. I den tidigare kollektivavtalsbestämmelsen angavs det uttryckligen att såväl beslut om avstängning som förlängning av detsamma skulle hanteras enligt medbestämmandelagen. Detta var alltså en ordning som parterna ansåg vara lämplig vid tecknandet av kollektivavtalet. Parterna har därtill stor erfarenhet av att hantera förhandlingar skyndsamt när så krävs. En förhandlingsskyldighet skulle verka för en mer rättssäker hantering av denna svårhanterliga materia. En förhandling har därtill andra fördelar, såsom möjligheten att hitta en frivillig, mer ändamålsenlig lösning parterna emellan. OFR/S,P,O **avstyrker** förslaget i första stycket.

I betänkandet *Rätt och rimligt för statligt anställda* föreslogs en avstängningstid om två månader, att jämföra med det tidigare gällande kollektivavtalet som angav att avstängning får ske för högst 30 dagar i taget. Att bedömningen i promemorian nu går ännu längre och säger att ett avstängningsbeslut bör gälla tills vidare är oacceptabelt. Det är av högsta vikt att en arbetsgivare inte dröjer onödigt länge med att besluta om eventuellt andra arbetsrättsliga åtgärder i denna för arbetstagaren väldigt utsatta situation. Även om det av den allmänna proportionalitetsprincipen följer att en åtgärd inte får vara mer långtgående än vad som behövs, innebär en tidsbegränsning av avstängningstiden en tydlighet som är nödvändig för att undvika godtyckliga eller allt för långtgående avstängningar. En tidsbegränsning har en påskyndande effekt och är således viktig. Förslaget om en interimistisk prövning är välkommet, men det läker inte helt avsaknaden av en tidsbegränsning. En förhandlingsskyldighet och en uttalad tidsbegränsning skulle kunna undvika ett flertal interimistiska prövningar i domstol. OFR/S,P,O *delar inte bedömningen* i andra stycket utan föreslår en tidsbegränsning om högst 30 dagar i taget i enlighet med den tidigare kollektivavtalsbestämmelsen.

### **Det ska införas bestämmelser om skadestånd (3.8)**

Promemorians förslag: Arbetstagare ska ha rätt till skadestånd enligt lagen om anställningsskydd om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

Bestämmelserna om preskription i lagen om anställningsskydd ska tillämpas på sådana skadeståndsanspråk.

OFR/S,P,O:s inställning: Det är välkommet att det i promemorian, till skillnad från i betänkandet *Rätt och rimligt för statligt anställda*, föreslås en rätt till skadestånd vid formfel. Det är dock beklagligt att det fortfarande inte föreslås någon bestämmelse som ger rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd för den enskilde individen vid en felaktig avstängning. Om detta hade varit en fråga som parterna hade kunnat förfoga över i kollektivavtal hade också en rätt till skadestånd för kollektivavtalsbrott kunnat utdömas. Att den offentliga förvaltningen står under tillsyn och granskning av bland andra Justitiekanslern och Riksrevisionen är inte tillräckligt för att säkerställa den enskilde arbetstagarens intressen vid en felaktig avstängning. OFR/S,P,O *tillstyrker* förslaget, med angivna invändningar.

### **Arbetstagaren ska ha rätt till en interimistisk prövning (3.9)**

Promemorians förslag och bedömning: En domstol ska i avvaktan på att avgörandet får laga kraft kunna bestämma att ett beslut om avstängning tills vidare inte ska gälla.

Frågor om avstängning och skadestånd bör kunna prövas slutligt i Arbetsdomstolen.

OFR/S,P,O:s inställning: Av rättssäkerhetsskäl måste ett beslut om avstängning kunna prövas interimistiskt. Detta blir om möjligt ännu mer angeläget mot bakgrund av förslaget i denna promemoria om att en avstängning ska gälla omedelbart och inte begränsas i tid. OFR/S,P,O *tillstyrker* förslaget.

Remissvaren är fastställda och beslutade av ordförandegruppen inom OFR/S,P,O.

Stockholm den 25 juni 2024

#### Fakta om OFR/S, P, O

Medlemmar: Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Förbundet Reservofficerarna, Försvarsförbundet, Ledarna, Sveriges Lärare, TULL-KUST och Vårdförbundet. Tillsammans företräder vi över 100 000 medlemmar inom staten och torde därmed vara den fackliga part som representerar flest medlemmar inom statens område.

OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd) är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för 13 självständiga fackliga organisationer inom offentlig sektor – det vill säga stat, kommuner och regioner. Förbunden inom OFR är organiserade i sju förbundsområden. Det finns tre statliga förbundsområden: Statstjänstemän, Poliser, Officerare. När de statliga förbundsområdena gemensamt utöver förhandlings-, avtals-, och konflikträtten gentemot motparten Arbetsgivarverket utgör de OFR/S,P,O.