

Lagrådsremiss

Regler om avstängning av statligt anställda

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 12 juni 2025

Elisabeth Svantesson

Johan Ndure
(Finansdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås att regler om avstängning av statligt anställda ska föras in i lagen (1994:260) om offentlig anställning. Det föreslås att en arbetstagare ska kunna stängas av i vissa situationer som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande. Vidare föreslås att ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart och för en viss tid, dock högst två månader i taget. En arbetstagare ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om inte något annat följer av kollektivavtal.

Vissa bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet ska inte tillämpas inför ett beslut om avstängning. Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren vara skyldig att underrätta den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om avstängningen. Arbetstagarorganisationen ska även ha rätt till överläggning med arbetsgivaren. Ett avstängningsbeslut ska kunna prövas interimistiskt av domstol och det ska finnas en rätt till skadestånd om myndigheten i ett ärende om avstängning bryter mot vissa handläggningsföreskrifter eller mot skyldigheten att underrätta arbetstagarorganisationen.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 januari 2026.

Innehållsförteckning

1	Beslut	4
2	Lagtext	5
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	5
2.2	Förslag till lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.....	8
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen	9
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen	10
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank	11
3	Ärendet och dess beredning	12
4	Det saknas en generell reglering om avstängning av statligt anställda	12
4.1	Grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska finnas i lag	12
4.2	Rättsläget har förändrats.....	13
5	En ny reglering om avstängning i lagen om offentlig anställning.....	14
6	Grunder för avstängning	17
7	Lön och andra anställningsförmåner under avstängningen	23
8	Beslut om avstängning	25
9	Beslutsbehörigheten i ärenden om avstängning	29
10	Det ska föras in bestämmelser om skadestånd	31
11	Arbetstagaren ska ha rätt till en interimistisk prövning	33
12	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	34
13	Konsekvenser.....	34
14	Författningskommentar.....	39
14.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	39
14.2	Förslag till lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.....	44
14.3	Förslag till lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen	46
14.4	Förslag till lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen	47
14.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank	48

Bilaga 1	Sammanfattning av utredningens förslag avseende avstängning i betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)	49
Bilaga 2	Sammanfattning av promemorian Regler om avstängning av statligt anställda	51
Bilaga 3	Promemorians lagförslag	52
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanserna för promemorian	55

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning,
2. lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter,
3. lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen,
4. lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen,
5. lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1994:260) om offentlig anställning

dels att 34, 38 och 42 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas sex nya paragrafer, 22 a–22 d, 35 a och 43 §§, och närmast före 22 a, 22 d och 43 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Avstängning

22 a §

En arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetstagaren har betett sig på ett sätt som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande och det finns en konkret risk för att fortsatt arbete

1. skadar förtroendet för myndigheten,

2. hindrar verksamhetens behöriga gång, eller

3. försvårar den fortsatta utredningen av beteendet och av om beteendet ska leda till arbetsrättsliga åtgärder.

En arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan mot honom eller henne för brott som vid fällande dom kan antas leda till uppsägning eller avskedande.

En facklig förtroendeman får inte stängas av från arbetet om avstängning är förbjuden enligt 8 a eller 8 b § lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen.

22 b §

Avstängning enligt 22 a § får beslutas för en viss tid, dock högst två månader i taget.

22 c §

En arbetstagare behåller sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om inte något annat följer av kollektivavtal.

Skadestånd

22 d §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning eller mot undermåttelseskyldigheten enligt 43 §.

34 §¹

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande, när det gäller

1. arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen,
2. arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Regeringen får föreskriva att nämnden *skall* besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

Regeringen får föreskriva att nämnden *ska* besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

35 a §

Ett beslut om avstängning enligt 22 a § gäller omedelbart.

38 §²

I en tvist om ett beslut enligt 7 c, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett *lagakraftgärande* avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte *skall* gälla.

I en tvist om ett beslut enligt 7 c, 22 a, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett avgörande *som fått laga kraft* bestämma att beslutet tills vidare inte *ska* gälla.

¹ Senaste lydelse 2003:297.

² Senaste lydelse 2001:1016.

Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *skall* inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet *skall* inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare *skall* upphöra med eller inte åta sig bissyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 § eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § *skall* också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare *ska* upphöra med eller inte åta sig *en* bissyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 §, *avstängning enligt 22 a §* eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § *ska* också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Underrättelse och överläggning

43 §

Om det meddelas ett beslut om avstängning enligt 22 a § och arbetstagaren är fackligt organiserad, ska arbetsgivaren genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

³ Senaste lydelse 2001:1016.

2.2 Förslag till lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter

Härigenom föreskrivs följande.

1 § Denna lag tillämpas på arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

2 § Frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning och frågor om anställningens upphörande prövas av den myndighet där arbetstagaren är anställd, om inte något annat följer av 3 §.

3 § Riksdagens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning samt om avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningskydd när det gäller arbetstagare som ska anställas genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer.

Nämnden består av en ordförande, en vice ordförande och tre andra ledamöter. Ordföranden och vice ordföranden ska vara jurister och ha erfarenhet som domare.

4 § Riksdagsstyrelsen utfärdar instruktion för Riksdagens ansvarsnämnd och utser dess ledamöter.

Nämnden ska senast den 22 februari varje år till riksdagen lämna en redogörelse för sin verksamhet under det senaste kalenderåret. I redogörelsen ska nämnden också redovisa verksamhetens kostnader.

5 § Deltar flera i avgöranden som avses i 2 eller 3 § tillämpas bestämmelserna i 29 kap. rättegångsbalken om omröstning i domstol med endast lagfarna ledamöter.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

2. Genom lagen upphävs lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen

Härigenom föreskrivs att det i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen ska införas en ny paragraf, 16 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

16 a §

Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 15 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen

Härigenom föreskrivs att det i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen ska införas en ny paragraf, 26 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

26 a §

Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 25 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank

Härigenom föreskrivs att det i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank ska införas en ny paragraf, 7 kap. 19 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

19 a §

Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 19 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen gav den 19 november 2020 en särskild utredare i uppdrag att utreda vissa frågor om statligt anställdas rättsställning (dir. 2020:120) och lämna förslag på nödvändiga författningsändringar. Utredningen redovisade uppdraget den 28 februari 2022 i betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8). En sammanfattning av betänkandet i relevanta delar finns i *bilaga 1*.

Utredningen har bl.a. föreslagit att det ska införas regler om avstängning av statligt anställda i lagen (1994:260) om offentlig anställning, förkortad LOA. Betänkandet har remissbehandlats och remissvaren finns tillgängliga i Regeringskansliet (Fi2022/01388).

Promemorian Regler om avstängning av statligt anställda (Fi2024/00814) togs därefter fram i Regeringskansliet, här benämnd promemorian. Promemorian innehåller bearbetningar och kompletteringar av de förslag som utredningen lämnade i fråga om möjligheten till avstängning av statligt anställda. Beredningen av utredningens övriga förslag fortsätter i Regeringskansliet.

I promemorian föreslås ändringar i LOA och ett antal förordningar. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 2*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 3*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissvaren finns tillgängliga i Regeringskansliet (Fi2024/00814).

I denna lagrådsremiss behandlas de lagförslag som lämnas i promemorian.

4 Det saknas en generell reglering om avstängning av statligt anställda

4.1 Grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska finnas i lag

Utgångspunkten på arbetsmarknaden är att en arbetsgivare kan frånta en arbetstagare arbetsuppgifter med stöd av den allmänna arbetsledningsrätten, så länge arbetstagaren får behålla sin lön och andra anställningsförmåner. Som allmän utgångspunkt för rätten till lön gäller vidare att arbetstagaren ska stå till förfogande för arbete (jfr t.ex. AD 2023 nr 75).

För den statliga sektorn gäller enligt 12 kap. 7 § regeringsformen att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning, i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen, ska meddelas i lag. En i princip motsvarande bestämmelse infördes i 1809 års regeringsform på 1960-talet. Av förarbetena till den bestämmelsen och till statstjänstemannalagen (1965:274) framgår att bl.a. bestämmelser om förutsättningarna för att skilja en arbetstagare från anställningen, tjänstetillsättning

och disciplinär bestraffning är sådana bestämmelser som ska meddelas i lag (prop. 1964:140 s. 90 samt prop. 1965:60 s. 117 och 118). Den s.k. LOA-utredningen bedömde att frågor som har ett mera direkt samband med den statligt anställdas integritet vid myndighetsutövning och lagtillämpning, t.ex. frågor om avstängning och läkarundersökning, hör till grundläggande bestämmelser (SOU 1992:60 s. 120 och 191).

En avstängning ska inte förväxlas med den rätt som har utvecklats i praxis för en arbetsgivare att i en akut nödsituation tillfälligt försätta en arbetstagare ur tjänst. Den åtgärden grundar sig på arbetsgivarens arbetsledningsrätt och allmänna rättsgrundsatser om nöd och kan endast vidtas under en kortare tid för att undvika fara eller upprätthålla ordningen i tjänsten (prop. 1993/94:65 s. 99, jfr t.ex. AD 1985 nr 75).

4.2 Rättsläget har förändrats

Särskilda regler om avstängning av statligt anställda fanns tidigare i stats-tjänstemannalagen och därefter i lagen (1976:600) om offentlig anställning, förkortad 1976 års LOA. Reglerna om avstängning i 1976 års LOA fördes dock inte över till LOA, eftersom det ansågs att samma regler skulle gälla för hela arbetsmarknaden. I stället skulle reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, tillämpas bl.a. i fråga om avstängning (jfr prop. 1993/94:65 s. 98 och 99). För fullmaktsanställda bedömdes dock att reglerna om avstängning i 1976 års LOA fortsatt skulle gälla. Motsvarande regler infördes därför i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, förkortad LFA.

Enligt anställningsskyddslagen var utgångspunkten vid en tvist om giltigheten av en uppsägning att anställningen upphörde först när tvisten slutligt avgjorts. Avstängning på grund av de omständigheter som hade lett till uppsägningen fick endast ske om det fanns särskilda skäl. Om en domstol i en tvist om ett avskedande beslutat att anställningen skulle bestå under tvistetiden, fick avstängning inte ske på grund av de omständigheter som hade lett till avskedandet.

År 2022 genomfördes ändringar av arbetsrätten, som bl.a. innebär att en anställning inte längre består under en tvist om giltigheten av en uppsägning. De aktuella bestämmelserna om avstängning togs därför bort från anställningsskyddslagen (prop. 2021/22:176, bet. 2021/22:AU12, rskr. 2021/22:365). Motsvarande bestämmelser infördes dock i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förkortad förtroendemannalagen, för fackliga förtroendemän vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

I dagsläget finns alltså lagregler om avstängning av statligt anställda avseende fullmaktsanställda i LFA. Statligt anställda som har uppdrag som fackliga förtroendemän omfattas vidare av vissa regler om avstängning i förtroendemannalagen. Därutöver finns det i 31 § LOA bestämmelser om att arbetstagare inom polisväsendet, utrikesförvaltningen och vissa försvarsmyndigheter omedelbart får skiljas från sina arbetsuppgifter, om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa.

Parterna på det statliga avtalsområdet träffade ett kollektivavtal om avstängning som började gälla den 1 oktober 2017 (jfr 13 kap. 12 § villkors-

avtalen på det statliga avtalsområdet i lydelsen fr.o.m. den 1 oktober 2017). I ett avgörande i november 2022 bedömde Arbetsdomstolen att en statlig arbetsgivare inte haft rätt att stänga av en anställd med stöd av kollektivavtalet eller den allmänna arbetsledningsrätten eftersom åtgärden saknade lagstöd enligt 12 kap. 7 § regeringsformen (AD 2022 nr 49). Parterna upphävde den 30 september 2023 bestämmelsen om avstängning i kollektivavtalet.

5 En ny reglering om avstängning i lagen om offentlig anställning

Regeringens bedömning: Möjligheterna att stänga av statligt anställda bör utökas. De nya reglerna om avstängning bör omfatta arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen.

Promemorians förslag överensstämmer delvis med regeringens bedömning. I promemorian föreslås att reglerna om avstängning inte ska omfatta doktorander som har anställts enligt 5 kap. 1 § högskoleförordningen (1993:100).

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna, däribland *Domstolsverket*, *Kronofogdemyndigheten*, *Polismyndigheten*, *Riksdagsförvaltningen* och *Skatteverket*, tillstyrker eller har inga invändningar mot förslaget.

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) och *Saco-S* framför att doktorander kan ha en annan anställning än enligt 5 kap. 1 § högskoleförordningen, t.ex. som universitetsadjunkt vid ett lärosäte eller vid en annan myndighet. Enligt dessa remissinstanser bör undantaget för doktorandanställda, för att uppfylla sitt syfte, inte begränsas till doktorander som har anställts enligt högskoleförordningen, utan avse alla studenter som antagits till utbildning på forskarnivå. Flera remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket*, *Lunds universitet*, *Stockholms universitet*, *Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF)*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* avstyrker förslaget om att doktorandanställda inte ska omfattas av reglerna och anser att det behöver vara möjligt att stänga av doktorandanställda från arbete. Bland annat *Arbetsgivarverket* framför att det i nuläget kan uppkomma situationer där doktorandanställda stängs av från studier, men har rätt att fortsätta arbeta. *Stockholms universitet* och *SUHF* framhåller att doktorandanställda, i likhet med andra statligt anställda, är arbetstagare som omfattas av de rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal. *Stockholms universitet* menar vidare att reglerna om avstängning från studier i högskoleförordningen i praktiken inte kan tillämpas på doktorandanställda eftersom det är svårt att skilja mellan studierna och arbetsuppgifterna. *Stockholms universitet* och *Lunds universitet* lyfter att doktorandanställda är en del av arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Skälen för regeringens bedömning

Möjligheterna att med stöd av lag stänga av statligt anställda från arbete ska utökas

Den offentliga förvaltningen är en grundsten i det svenska demokratiska samhället. Det är viktigt att det finns ett högt förtroende för och en hög tillit till dem som arbetar inom förvaltningen. Det är också viktigt att statligt anställda har en hög integritet när de utför sina arbetsuppgifter. En förutsättning för detta är att rättsstatens principer upprätthålls och att det inte förekommer korruption. Statligt anställda ska utöva sina uppdrag utifrån grundläggande rättsprinciper och regelverk samt en gemensam värdegrund, oavsett verksamhet och profession. I egenskap av företrädare för myndigheterna ska statligt anställda bl.a. iaktta saklighet och opartiskhet.

Om en statligt anställd misstänks för brott eller har betett sig på ett sätt som innebär att hans eller hennes saklighet eller opartiskhet kan ifrågasättas kan fortsatt arbete innebära en risk för att förtroendet för myndigheten skadas eller för att myndighetens fortsatta utredning av beteendet och om det ska leda till arbetsrättsliga åtgärder försvåras. Det finns också situationer när en anställds fortsatta arbete kan leda till störningar i myndighetens verksamhet, t.ex. vid allvarliga samarbetssvårigheter.

Mot denna bakgrund anser regeringen att det, för att upprätthålla förtroendet för myndigheternas verksamheter och statsförvaltningen i stort, behöver vara möjligt för en statlig arbetsgivare att i vissa situationer stänga av en anställd. Det bör även vara möjligt att stänga av arbetstagare i situationer när det behövs utifrån ett verksamhetsperspektiv och mildare åtgärder som t.ex. omplacering inte är möjliga. En avstängning bör alltid, med hänsyn till intresset av statligt anställdas professionella integritet, vara väl avvägd och således inte mer långtgående än vad som behövs.

En avstängning kan t.ex. innebära att arbetstagaren tillfälligt inte får tillträde till arbetsplatsen eller nekas att utföra sina arbetsuppgifter och är alltså en ingripande åtgärd mot den anställda. Grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska enligt 12 kap. 7 § regeringsformen meddelas i lag. Bestämmelser om förutsättningarna för avstängning av statligt anställda får anses utgöra sådana bestämmelser som enligt regeringsformen kräver stöd i lag. Det är alltså inte möjligt att stänga av en statligt anställd med stöd av arbetsledningsrätten. En annan sak är att en arbetsgivare har rätt att tillfälligt försätta en arbetstagare ur tjänst (jfr prop. 1993/94:65 s. 99).

Förutom de bestämmelser som gäller för fullmaktsanställda, fackliga förtroendemän och för anställda i bl.a. polisväsendet och hos vissa försvarsmyndigheter enligt 31 § LOA, saknas lagregler om avstängning av anställda inom staten.

Mot denna bakgrund finns det ett behov av att utöka möjligheterna att med stöd av lag stänga av statligt anställda från arbete.

Reglerna ska införas i LOA och gälla i princip alla statligt anställda

Det framstår som naturligt att föra in bestämmelser om förutsättningarna för att stänga av statligt anställda i LOA. Bestämmelserna i LOA gäller i princip samtliga arbetstagare inom staten, dvs. även arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter (jfr 1 och 3 §§ LOA). Vissa särregler gäller dock för fullmaktsanställda enligt LFA.

I promemorian föreslås att bestämmelserna om avstängning inte ska omfatta doktorander som har anställts enligt 5 kap. 1 § högskoleförordningen. Det anges att doktorandanställda först och främst är att betrakta som studenter och inte som anställda i en mer traditionell betydelse, dvs. som arbetstagare som ska utföra arbetsuppgifter åt en arbetsgivare. Det hänvisas även till att doktorander omfattas av disciplinära regler om avstängning av studenter i 10 kap. högskoleförordningen. Att tillämpa de föreslagna reglerna i LOA för doktorandanställda kan enligt promemorian i praktiken innebära att det blir svårare för dessa doktorander att genomföra och slutföra sina studier trots att de fortsatt är antagna till forskarutbildning och innehar en rätt att studera, vilket också är det primära syftet med en doktorandanställning.

En doktorandanställning skiljer sig visserligen i vissa avseenden från andra statliga anställningar. Doktorander ska främst ägna sig åt egen utbildning och får endast i begränsad omfattning (max 20 procent av full arbetstid) arbeta med t.ex. utbildning och forskning. Som flera remissinstanser, bl.a. *Stockholms universitet*, framhåller är dock doktorandanställda, i likhet med andra statligt anställda, arbetstagare som har både rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtal och tillämpliga kollektivavtal. De är också en del av arbetsmiljön på arbetsplatsen, som arbetsgivaren ytterst är ansvarig för.

Regeringen anser att en utgångspunkt bör vara att alla statliga arbetsgivare har en möjlighet att stänga av anställda i sådana situationer som de aktuella reglerna tar sikte på. Det kan konstateras att det även var möjligt att stänga av doktorandanställda med stöd av de tidigare reglerna om avstängning i anställningsskyddslagen (jfr 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen i dess lydelse före den 30 juni 2022). Som flera remissinstanser påpekar möjliggör reglerna om avstängning i högskoleförordningen endast avstängning från studier, och det saknas i nuläget lagstöd för att stänga av doktorandanställda från arbete. Grunderna för avstängning av en student enligt högskoleförordningen är visserligen inte desamma som de grunder för avstängning från arbete som nu föreslås införas i LOA. En avstängning från arbete behöver dock inte nödvändigtvis påverka doktorandens möjlighet att slutföra sina studier. I vissa fall kan en avstängning, t.ex. till följd av att doktoranden inte får tillgång till vissa arbetsverktyg, tänkas försvåra för honom eller henne att slutföra studierna. Under alla omständigheter får behovet av en möjlighet att stänga av en doktorandanställd från arbete enligt regeringens mening anses väga tyngre än doktorandens intresse av att slutföra studierna. I likhet med det som gäller vid en uppsägning eller ett avskedande av en doktorandanställd bör frågor om doktorandens tillgång till utbildning hanteras av berörda parter lokalt vid lärosätet enligt tillämpliga regelverk. Regeringen anser därför, i likhet med bl.a. *Arbetsgivarverket* och flera universitet, att de nu aktuella reglerna även bör omfatta doktorandanställda.

Sammanfattningsvis anser regeringen att reglerna om avstängning bör ha samma tillämpningsområde som övriga bestämmelser i LOA, dvs. omfatta arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen.

6 Grunder för avstängning

Regeringens förslag: En arbetstagare ska kunna stängas av från arbetet om arbetstagaren har betett sig på ett sätt som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande och det finns en konkret 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 arbetstagare ska kunna stängas av från arbetet om arbetsgivaren har gjort en åtalansmälان mot honom eller henne för brott som vid en fällande dom kan antas leda till uppsägning eller avskedande.

En facklig förtroendeman ska inte få stängas av från arbetet om avstängning 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 en uppsägning 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.

Promemorians förslag överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås inte att kravet på att risken ska vara konkret ska anges i lagtexten. Det föreslås vidare i promemorian att en arbetstagare alltid ska 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.

Remissinstanserna: En övervägande majoritet av remissinstanserna, däribland *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket*, *Justitiekanslern*, *Saco-S och Service- och kommunikationsfacket (Seko)*, tillstyrker eller har inte några invändningar mot promemorians förslag.

Ledarna och Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S, P, O) avstyrker delar av förslaget. Ledarna anser att den numera upphävida bestämmelsen om avstängning i villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet var väl avvägd och att en lagreglering bör utformas i enlighet med denna. OFR/S, P, O och *Stockholms universitet* påpekar att enligt villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet fick en avstängning endast ske om en arbetstagare på "goda grunder" misstänktes för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen och anser att motsvarande kvalificeringsgrund bör läggas till i lagtexten. *Arbetsdomstolen*, OFR/S, P, O och *Statens institutionsstyrelse (SiS)* lyfter oklarheter när det gäller uttrycket "uppvisar ett beteende". Arbetsdomstolen och SiS ifrågasätter om uttrycket omfattar en arbetstagares underlåtenhet att agera. OFR/S, P, O lyfter frågan om det behöver vara fråga om ett konstaterat beteende eller om det är tillräckligt med en misstanke och anser att det behöver utvecklas i vilka situationer avstängning får ske. SiS anser vidare att det behöver förtydligas om avstängning ska kunna ske vid ett dolt agerande från arbetstagaren. *Arbetsdomstolen* bedömer att lagtextens ordalydelse innebär ett krav på att arbetstagarens beteende ska

pågå vid avstängningstidpunkten och anser att även ett beteende som har upphört vid denna tidpunkt bör kunna leda till avstängning. Enligt Arbetsdomstolen bör det vidare förtydligas i lagtexten att det är arbetstagarens beteende som ska hindra verksamhetens behöriga gång. OFR/S, P, O och Stockholms universitet menar att kravet på att arbetstagarens beteende ”kan antas” leda till en uppsägning eller ett avskedande är vagt och kan leda till godtyckliga bedömningar. *Ledarna* ser en risk för att chefer i större utsträckning än andra arbetstagare kan anses uppvisa ett beteende som vid fortsatt arbete bedöms skada förtroendet för myndigheten, trots att det snarare handlar om att arbetsgivaren har ett bristande förtroende för chefen. *Statens ansvarsnämnd (SAN)* anser att det bör framgå av lagtexten att de angivna riskerna vid fortsatt arbete ska vara konkreta.

Flera remissinstanser önskar vidare klargöranden när det gäller vilka åtgärder som kan anses utgöra en åtgärd för att åtal ska väckas mot en arbetstagare. *Säkerhetspolisen* efterfrågar ett förtydligande av om ett överlämnande av handläggningen av ett ärende till Polismyndighetens avdelning för särskilda utredningar utgör en sådan åtgärd. *SiS* påpekar att flera organisatoriska enheter inom myndigheten kan ha vidtagit åtgärder innan personalansvarsnämnden tar ställning i frågan om åtalsanmälan. *Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)* lämnar liknande synpunkter. *SiS* påpekar också att det finns situationer där arbetstagaren har anmälts till åtal för flera brott och det är den samlade brottsligheten som bedöms kunna leda till ett skiljande. Arbetsdomstolen och *Akavia* anser att det bör framgå av lagtexten att åtgärden ska ha vidtagits av arbetsgivaren och Arbetsdomstolen framför att det lämpligen görs genom en hänvisning till 22 § LOA.

Uppsala universitet avstyrker förslaget om att särskilda regler ska gälla för anställda som har uppdrag som fackliga förtroendemän och anser att de aktuella reglerna bör gälla även för anställda med sådana uppdrag.

Några remissinstanser anser att det bör vara möjligt att stänga av arbetstagare i fler situationer än de som föreslås i promemorian. Bland annat *Arbetsgivarverket*, *Pensionsmyndigheten*, *Polismyndigheten*, *Sjöfartsverket* och *Tullverket* framhåller behovet av att kunna stänga av arbetstagare som inte längre godkänns vid en säkerhetsprövning. *Affärsverket svenska kraftnät* anser att det kan finnas behov av att stänga av en arbetstagare även om det är oklart om situationen kan leda till ett skiljande från anställningen och anför att en avstängning bör vara möjlig även då en arbetstagare tillfälligt inte bör utföra sina arbetsuppgifter på grund av sjukdom. *Transparency International Sverige* anser att det bör framgå av bestämmelserna i LOA att en avstängning inte får tillämpas mot en anställd som rapporterat om missförhållanden enligt lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) eller använt sig av sin meddelarfrihet.

Skälen för regeringens förslag

Avstängning ska kunna ske i situationer som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande

Vid utformningen av grunderna för avstängning av statligt anställda bör beaktas hur bestämmelserna om avstängning av fullmaktsanställda är utformade. Fullmaktsanställda får stängas av från arbetet bl.a. om ett förfarande inleds som syftar till att den anställde ska avskedas eller om en

åtgärd vidtas för att åtal ska väckas mot honom eller henne för en gärning som kan antas medföra avskedande (10 § 1 och 2 LFA). En förutsättning för avstängning bör, i likhet med det som gäller för fullmaktsanställda, vara att det är fråga om ett beteende som kan leda till ett skiljande från anställningen, dvs. en uppsägning eller ett avskedande. Det kan dock finnas behov av att stänga av en statligt anställd innan ett eventuellt förfarande om skiljande från anställningen inleds. En reglering bör också möjliggöra en avstängning även under tiden efter det att en arbetstagare har sagts upp från en anställning och fram till dess att anställningen upphör, dvs. under uppsägningstiden. Regeringen bedömer därför att det inte är ändamålsenligt att koppla möjligheten till avstängning till inledningen av ett förfarande om skiljande från anställningen på motsvarande sätt som i LFA.

Utredningen utformade sitt lagförslag med utgångspunkt i bestämmelsen om avstängning i villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet (13 kap. 12 § i lydelsen fr.o.m. den 1 oktober 2017). Utredningen föreslog att en arbetstagare får stängas av bl.a. om han eller hon är misstänkt för eller bevisligen har gjort sig skyldig till ett brott, grovt åsidosättande i anställningen eller annat beteende som kan leda till en uppsägning eller ett avskedande. Flera remissinstanser framförde dock synpunkter på utformningen av lagtexten. I promemorian konstateras att rekvisiten brott och grovt åsidosättande i anställningen inte behöver anges i lagtexten. Vidare bedöms att det finns en risk att uttrycket misstanke leder tanken fel då det primärt är en uppgift för de rättsvårdande myndigheterna att bedöma om någon är misstänkt för brott. Dessutom kan det enligt promemorian strida mot den s.k. oskuldspresumtionen om en myndighet i ett beslut om avstängning fastställer en arbetstagares skuld innan saken slutligt prövats i ett brottmål av domstol. Uttrycken misstanke och bevisligen har gjort sig skyldig tillfördes därmed inte in i lagtexten i promemorians förslag. Regeringen delar promemorians bedömningar i dessa delar.

I promemorian föreslogs att lagtexten, i likhet med reglerna om avstängning av nämndemän, ska utformas på så sätt att en avstängning får ske om arbetstagaren uppvisar ett visst beteende (jfr 4 kap. 8 a § 3 rättegångsbalken och 22 § första stycket 3 lagen [1971:289] om allmänna förvaltningsdomstolar). Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsdomstolen* och *SiS*, har efterfrågat förtydliganden av uttrycket ”uppvisar ett beteende”. Som Arbetsdomstolen påpekar bör det klargöras att även ett beteende som har upphört vid avstängningstidpunkten bör kunna leda till en avstängning. I likhet med SiS anser regeringen vidare att det bör tydliggöras att bestämmelsen även omfattar ett av arbetstagaren dolt agerande. Regeringen föreslår därför att lagtexten utformas på så sätt att arbetstagaren ska kunna stängas av från arbetet om han eller hon ”har betett sig på ett sätt ...”. Ett beteende kan enligt regeringens mening utgöras av ett aktivt agerande eller en underlåtenhet från arbetstagarens sida.

OFR/S, P, O efterfrågar ett klargörande av om det behöver vara fråga om ett konstaterat beteende eller om det är tillräckligt med en misstanke. Avstängning är en ingripande åtgärd som endast bör kunna vidtas om det finns ett gott stöd för att arbetstagaren har agerat på ett sätt som kan leda till en avstängning. Som *Ledarna*, *OFR/S, P, O* och *Stockholms universitet* påpekar kunde avstängning enligt den tidigare bestämmelsen i villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet ske om en arbetstagare på ”goda

grunder” misstänktes för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen. Regeringen instämmer dock i bedömningen i promemorian att någon liknande kvalificeringsgrund inte bör föras in i lagtexten. Frågan om vilket närmare beviskrav som ska tillämpas när det gäller arbetstagarens beteende bör i stället överlämnas till rättstillämpningen.

En avstängning kan behöva ske i en situation när det inte med säkerhet går att fastställa att arbetstagarens beteende kommer att leda till en uppsägning eller ett avskedande, t.ex. på grund av att det pågår en förundersökning eller har väckts ett åtal mot arbetstagaren. Det kan också visa sig, efter att en utredning gjorts av beteendet, att en mindre ingripande arbetsrättslig åtgärd, som t.ex. omplacering, bedöms vara tillräcklig. I promemorian föreslås att en arbetstagare därför bör kunna stängas av om beteendet kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande. Om arbetstagarens beteende redan har lett till en uppsägning får kravet självfallet anses uppfyllt. Regeringen delar inte den uppfattning som några remissinstanser, bl.a. OFR/S, P, O och Stockholms universitet, för fram om att kravet ”kan antas” riskerar att öppna upp för godtyckliga bedömningar. Såväl i grundlag som i vanlig lag finns bestämmelser som syftar till att garantera att myndigheter i sin verksamhet iakttar saklighet och opartiskhet. En myndighet får dessutom enbart vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen, (1 kap. 1 och 9 §§ regeringsformen och 5 § förvaltningslagen [2017:900]). Ett beslut om avstängning måste fattas på objektiva grunder och får således inte grundas på ovidkommande förhållanden. När det gäller vilka beteenden som kan leda till en uppsägning eller ett avskedande kan Arbetsdomstolens praxis vara vägledande.

Sammantaget anser regeringen att en grundläggande förutsättning för avstängning bör vara att arbetstagaren har betett sig på ett sätt som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande.

Avstängning ska kunna ske om fortsatt arbete innebär en konkret risk

Det är inte möjligt att uttömmande ange alla situationer där beslut om avstängning bör kunna fattas. Avgörande bör vara att arbetstagarens beteende påverkar förtroendet för myndigheten och den offentliga förvaltningen i stort eller myndighetens möjligheter att fortsätta bedriva sin verksamhet.

Avstängning bör för det första kunna ske i situationer där arbetstagarens fortsatta arbete innebär en risk för att förtroendet för myndigheten skadas. Det kan t.ex. handla om situationer där en arbetstagare är misstänkt för brott eller har betett sig på ett sätt som innebär att hans eller hennes saklighet eller opartiskhet på objektiva grunder kan ifrågasättas, framför allt om arbetsuppgifterna innefattar myndighetsutövning. Att en risk för förtroendeskada kan tänkas förekomma i högre utsträckning för chefer, som *Ledarna* framför, är en naturlig följd av den förtroendeställning som sådana anställda har.

För det andra bör det vara möjligt att stänga av arbetstagare när det behövs utifrån ett verksamhetsperspektiv och inte är aktuellt att omplacera arbetstagaren eller skilja honom eller henne från sina arbetsuppgifter enligt 31 § LOA. Det kan handla om situationer när arbetstagarens fortsatta

arbete kan innebära en risk för störningar i myndighetens verksamhet, vilket t.ex. kan vara fallet vid allvarliga samarbetssvårigheter eller då arbetstagaren utgör en fara på arbetsplatsen. Till skillnad från *Arbetsdomstolen* anser regeringen att bestämmelsen ska kunna tillämpas även om det är omständigheter som endast indirekt är hänförliga till arbetstagarens beteende som riskerar att hindra verksamhetens behöriga gång, t.ex. om en arbetstagare gör något som leder till reaktioner från allmänheten och det är dessa reaktioner som riskerar att hindra verksamheten. Det behöver emellertid finnas en tydlig koppling mellan arbetstagarens beteende och den risk som fortsatt arbete bedöms kunna innebära för myndighetens verksamhet.

För det tredje bör en arbetstagare kunna stängas av om dennes närvaro på arbetsplatsen försvårar utredningen av arbetstagarens beteende och av om det beteendet bör leda till en arbetsrättslig åtgärd. Det är arbetsgivarens utredning som avses i detta sammanhang. Med arbetsrättslig åtgärd avses ytterligare avstängning, omplacering, disciplinpåföljd eller skiljande från anställningen genom uppsägning eller avskedande.

I promemorian anges att med kravet på en risk avses att risken ska framstå som konkret med hänsyn till omständigheterna. Även om det får anses följa av kraven på saklighet i 1 kap. 9 § regeringsformen och 5 § förvaltningslagen att ett beslut om avstängning ska grundas på konkreta omständigheter anser regeringen, i likhet med *SAN* men till skillnad från uppfattningen i promemorian, att detta bör förtydligas i lagtexten. Att det ska finnas en konkret risk innebär att risken inte får vara oklar, obetydlig eller avlägsen.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det för avstängning även bör krävas att fortsatt arbete innebär en konkret risk för att förtroendet för myndigheten skadas, verksamhetens behöriga gång hindras eller en fortsatt utredning av beteendet och om det ska leda till arbetsrättsliga åtgärder försvåras.

Avstängning ska kunna ske om arbetsgivaren gör en åtalsanmälan

Misstankar om att en arbetstagare har begått ett brott som är av sådan art att det kan leda till en uppsägning eller ett avskedande kan skada förtroendet för myndighetens verksamhet och statsförvaltningen i stort. Om det finns en sådan misstanke kan arbetsgivaren anmäla arbetstagaren till åtal, dvs. göra en åtalsanmälan. En skyldighet att göra en åtalsanmälan finns enligt 22 § LOA om arbetstagaren är skäligen misstänkt för att i sin anställning har begått i bestämmelsen särskilt angiven brottslighet.

I promemorian föreslås att en arbetstagare alltid ska 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. Vid utformningen av förslaget har reglerna i LFA beaktats. Dessa regler motsvarar i sak bestämmelser i 1976 års LOA, som gällde alla statligt anställda. Enligt LFA får en arbetstagare som har en fullmaktsanställning stängas av om en åtgärd vidtas för att åtal ska väckas mot honom eller henne för en gärning som kan antas medföra avskedande (10 § 2).

Flera remissinstanser, bl.a. *Säkerhetspolisen* och *SiS*, efterfrågar klargöranden när det gäller vilka andra åtgärder än en åtalsanmälan som kan

anses utgöra en åtgärd för att väcka åtal mot en arbetstagare. Regeringen anser dock att möjligheten till avstängning på denna grund bör begränsas till fall där arbetsgivaren gör en åtalsanmälan mot arbetstagaren. Avstängning kan alltså inte ske på denna grund om arbetsgivaren har vidtagit andra typer av åtgärder för att väcka åtal mot arbetstagaren. Till skillnad från *Arbetsdomstolen* bedömer regeringen dock att avstängningsmöjligheten inte endast bör gälla när arbetsgivaren har en skyldighet att göra en åtalsanmälan (22 § LOA). Som SiS påpekar kan det vidare finnas situationer där arbetsgivaren har anmält arbetstagaren till åtal för flera brott och det är den samlade brottsligheten som kan antas leda till ett skiljande. Även i en sådan situation bör det enligt regeringen finnas en möjlighet att stänga av arbetstagaren.

Sammantaget anser regeringen därför att bestämmelsen bör utformas på så sätt att en arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan mot honom eller henne för brott som vid en fällande dom kan antas leda till uppsägning eller avskedande.

Regeringen föreslår inte några särskilda bestämmelser om avstängning på grund av säkerhetsprövningar, sjukdom eller visselblåsning

Några remissinstanser, bl.a. *Polismyndigheten*, framhåller att det bör finnas en möjlighet att stänga av en statligt anställd som inte längre godkänns vid en säkerhetsprövning. Regeringen delar uppfattningen att det finns ett behov av att se över möjligheterna till avstängning i sådana situationer. I betänkandet *Säkerhetsprövningar – nya regler* (SOU 2024:88) lämnas förslag som innebär en möjlighet till avstängning dels när arbetstagaren inte godkänts vid en säkerhetsprövning, dels under skäligen utredningstid. Förslagen har remissbehandlats och bereds i Regeringskansliet. Regeringen föreslår därför inte några bestämmelser om avstängning på grund av säkerhetsprövningar i detta lagstiftningsarbete.

Affärsverket svenska kraftnät framhåller att det finns behov av att stänga av arbetstagare i situationer som inte nödvändigtvis kan leda till ett skiljande från anställningen, t.ex. i vissa fall när arbetstagare inte kan fullgöra sina arbetsuppgifter på grund av sjukdom.

I 1976 års LOA fanns ett system med obligatorisk läkarundersökning. En arbetstagare som på grund av sjukdom inte fullgjorde sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt kunde stängas av från arbetet. Om det saknades tillräcklig utredning om orsaken till att arbetsuppgifterna inte kunde fullgöras, men det var sannolikt att orsaken var sjukdom, kunde arbetsgivaren besluta att arbetstagaren skulle undersökas av en anvisad läkare. Om arbetstagaren inte genomgick undersökningen kunde avstängning ske. Detta system överfördes dock inte till LOA bl.a. mot bakgrund av att det ansågs tidsödande och krångligt att tillämpa i praktiken samt att motsvarande krav inte fanns inom den privata sektorn (jfr prop. 1993/94:65 s. 80 och 81). Regler om obligatorisk läkarundersökning finns visserligen för fullmaktsanställda i LFA. Det är en följd av det förstärkta anställningsskydd som gäller för denna anställningsform. Reglerna ingår i ett system som i ett senare skede kan leda till att arbetstagaren kan entledigas på grund av sjukdom (jfr 6 och 11 §§ LFA). Regeringen instämmer i bedömningen i promemorian att de skäl som anförts i förarbetena för att inte ha krav på läkarundersökningar för övriga anställda

inom staten fortfarande gäller. Reglerna i LOA bör därför inte innehålla någon särskild reglering om avstängning i sjukdomssituationer.

För anställda som anmäler missförhållanden eller använder sig av meddelarfriheten finns det bestämmelser som skyddar dem mot repressalier från arbetsgivaren, bl.a. i visselblåsarlagen och 1 kap. 7 § och 3 kap. 5 och 6 §§ tryckfrihetsförordningen. Till skillnad från *Transparency International Sverige* anser regeringen att det därför inte finns något behov av att särskilt reglera denna typ av situationer i bestämmelserna om avstängning i LOA.

Förtroendemannalagens regler om avstängning ska fortsatt gälla för fackliga förtroendemän

För fackliga förtroendemän vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen är utgångspunkten vid en tvist om giltigheten av en uppsägning att anställningen pågår till dess tvisten slutligt avgjorts. Enligt förtroendemannalagen får avstängning av sådana fackliga förtroendemän ske på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen endast om det finns särskilda skäl (8 a § förtroendemannalagen). Avstängning är vidare förbjuden om en domstol i en tvist om ett avskedande beslutat att anställningen ska bestå under tvistetiden. Arbetsgivaren får då inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet (8 b § samma lag).

Förtroendemannalagen gäller för hela arbetsmarknaden och lagen är subsidiär i förhållande till annan lag. Regeringen anser, till skillnad från *Uppsala universitet*, att de särskilda regler som gäller enligt förtroendemannalagen bör fortsätta att gälla även för statligt anställda som har uppdrag som förtroendemän. En statligt anställd som har ett sådant uppdrag bör således inte få stängas av från arbetet om avstängning är förbjuden enligt 8 a eller 8 b § förtroendemannalagen.

7 Lön och andra anställningsförmåner under avstängningen

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

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna tillstyrker eller har inga synpunkter på förslaget. *Affärsverket svenska kraftnät* menar att det bör vara möjligt att göra en individuell bedömning av om full lön ska utgå och anser att det är lämpligt att hantera möjligheten till avsteg i kollektivavtal.

Några remissinstanser har invändningar mot förslaget. *Arbetsdomstolen* framför att LOA:s bestämmelser utgår från förutsättningen att en arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består, om inte annat framgår av författning eller kollektivavtal,

och anser att det är olämpligt att särskilt reglera avstängningssituationer. *Stockholms universitet* lyfter frågan om även de närmare villkoren vid avstängning omfattas av lagkravet i 12 kap. 7 § RF. *Akavia* menar att det är främmande att beteckna det vederlag som en avtalspart utger till en annan avtalspart som en anställningsförmån och föreslår att ordet anställningsvillkor används i stället. För att säkerställa att en avstängning kan ges avsedd effekt anser *Attunda tingsrätt* att det bör övervägas att i lagen införa en begränsning av rätten att ta del av vissa anställningsförmåner, t.ex. förmåner som riskerar att äventyra syftet med ett beslut om avstängning.

Skälen för regeringens förslag: En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner, även om han eller hon inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare (12 § anställningsskyddslagen). Enligt regeringen bör en arbetstagare inte hamna i ett sämre läge efter en avstängning än efter en uppsägning av arbetsgivaren. Utgångspunkten bör därmed vara att en arbetstagare får behålla lön och andra anställningsförmåner under en avstängning.

I LFA regleras inte arbetstagarens rätt till lön och andra anställningsförmåner under en avstängning. Det har bedömts att frågan kan regleras genom kollektivavtal (jfr prop. 1993/94:65 s. 78). I de tidigare reglerna om avstängning i anställningsskyddslagen, som även gällde för statligt anställda med undantag för fullmaktsanställda, fanns det dock bestämmelser som innebar att arbetstagaren hade rätt till lön och andra förmåner under avstängningstiden, se 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen i lydelseerna före den 30 juni 2022.

Regeringen delar *Arbetsdomstolens* uppfattning att det redan av de allmänna principer som ligger till grund för LOA får anses följa att en statligt anställd har rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består, om inte annat framgår av författning eller kollektivavtal. Till skillnad från Arbetsdomstolen anser regeringen dock att det är lämpligt att denna rätt tydliggörs i LOA. Som *Affärsverket svenska kraftnät* pekar på kan det finnas situationer när det inte är lämpligt att arbetstagaren ska få behålla hela sin lön under avstängningstiden. Berörda parter på arbetsmarknaden får anses bäst lämpade att avgöra om och i vilken omfattning det bör kunna göras avvikelser från rätten till lön och anställningsförmåner. En reglering av i vilka situationer undantag bör kunna göras kan enligt regeringens mening inte anses utgöra sådana grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning som omfattas av lagkravet i 12 kap. 7 § RF. Regeringen anser därför att det i LOA bör införas en bestämmelse som innebär att en arbetstagare under avstängningstiden ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner, om inte något annat följer av kollektivavtal. Vid bedömningen av vad som ingår i uttrycket anställningsförmåner kan rättspraxis avseende 12 § anställningsskyddslagen vara vägledande. Uttrycket anställningsförmåner används i anställningsskyddslagen. Mot denna bakgrund anser regeringen, trots det *Akavia* för fram, att samma uttryck bör användas i LOA.

8 Beslut om avstängning

Regeringens förslag: 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 ska gälla för en viss tid, dock högst två månader i taget.

Om det meddelas ett beslut om avstängning och arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet. Den lokala arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen.

Promemorians förslag överensstämmer delvis med regeringens. I promemorian föreslås att ett beslut om avstängning ska gälla tills vidare. Det lämnas inte något förslag i promemorian om att arbetsgivaren ska underrätta en arbetstagarorganisation om beslutet eller att organisationen ska ha rätt till överläggning.

Remissinstanserna: En klar majoritet av remissinstanserna, däribland *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket*, *Försvarsmakten*, *Pensionsmyndigheten*, *Polismyndigheten* och *Skatteverket* tillstyrker eller har inga invändningar mot förslaget. Pensionsmyndigheten framför att det är angeläget att ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart för att inte förlora sin verkan och att sådana beslut bör undantas från primär förhandlingsskyldighet enligt MBL.

Ett antal remissinstanser, däribland *Akademikerförbundet SSR*, *Ledarna*, *Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S, P, O)*, *Saco-S*, *Service- och kommunikationsfacket (Seko)* och *Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)* avstyrker förslaget om att undanta avstängningsbeslut från bestämmelserna om primär förhandlingsskyldighet i MBL. Flera av arbetstagarorganisationerna framför att de har kapacitet och erfarenhet av att hantera förhandlingar mycket skyndsamt när det krävs. Seko befarar att den föreslagna ordningen riskerar att leda till godtyckliga avstängningsbeslut. Saco-S och SULF anser att det är olämpligt att göra undantag från den primära förhandlingsskyldigheten endast för statliga arbetsgivare. *Stockholms universitet* framför att ett avstängningsbeslut är en mycket ingripande åtgärd mot en arbetstagare, samtidigt som en avstängning i huvudsak aktualiseras i situationer när arbetstagarens fortsatta närvaro på arbetsplatsen hotar myndighetens verksamhet. Universitetet anser därför att det i de flesta fall är rimligt att krav på samråd inte försenar åtgärden men menar att det bör införas någon form av krav på varsel och underrättelse.

Merparten av remissinstanserna har inte några synpunkter på förslaget om att ett avstängningsbeslut ska gälla tills vidare. *Uppsala universitet* påpekar att en tidsbegränsning av besluten om två månader, som föreslogs i betänkandet, kan innebära en ökad administrativ belastning för arbetsgivarna. Flera remissinstanser avstyrker förslaget eller har invändningar mot bedömningen i promemorian. Några remissinstanser, däribland *Arbetsmiljöverket*, *OFR/S, P, O* och *Seko*, framför att en tidsbegränsning kan vara ett incitament för arbetsgivaren att inte vänta för länge med att

vidta andra arbetsrättsliga åtgärder. Bland annat *Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Saco-S, Seko* och *Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)* anser att ett avstängningsbeslut, i likhet med beslut om avstängning enligt den tidigare regleringen i villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet, bör gälla i högst 30 dagar. *Sjöfartsverket* menar att tidsbegränsade avstängningsbeslut bättre återspeglar syftet att avstängning ska utgöra en tillfällig åtgärd. Några instanser, t.ex. OFR/S, P, O och Seko, för fram att ett avstängningsbeslut som gäller tills vidare är en alltför ingripande åtgärd mot arbetstagaren, särskilt med hänsyn till att arbetsgivaren inte ska ha någon primär förhandlingsskyldighet enligt MBL. *Statens ansvarsnämnd (SAN)* ifrågasätter om en ordning med avstängningsbeslut som gäller tills vidare och den allmänt hållna proportionalitetsprincipen i 5 § förvaltningslagen (2017:900) är tillräcklig för att tillgodose arbetstagarnas intressen, särskilt med hänsyn till att de föreslagna reglerna är mer långtgående än de som gäller för fullmaktsanställda. *Stockholms universitet* förordar att avstängningsbeslut ska gälla i högst två månader och att arbetsgivaren vid behov därefter, om förutsättningarna för det är uppfyllda, får fatta ett nytt beslut. *Arbetsmiljöverket* betonar att en avstängning inte påverkar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för arbetstagaren.

Skälen för regeringens förslag

Ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart

Såväl beslut om avstängning av fullmaktsanställda med stöd av LFA som beslut om att skilja en arbetstagare från arbetsuppgifter med stöd av 31 § LOA gäller omedelbart. Regeringen delar uppfattningen i promemorian om att även beslut om avstängning enligt LOA behöver gälla omedelbart för att de inte ska förlora sin verkan.

Ett beslut om avstängning ska gälla för en viss tid, dock högst två månader i taget

Utredningen föreslog att en avstängning ska gälla för högst två månader i sänder och framhöll att en tidsbegränsning kan medföra att arbetsgivaren inte dröjer onödigt länge med att vidta andra arbetsrättsliga åtgärder. Under remissförfarandet framförde Ekobrottsmyndigheten och Åklagarmyndigheten att en avstängning på grund av en brottsmisstanke kan behöva pågå fram till att en förundersökning lagts ned eller ett åtal prövats slutligt i domstol. I promemorian föreslogs att ett avstängningsbeslut ska gälla tills vidare. Det hänvisades till att arbetstagaren enligt förslagen i promemorian har rätt till en interimistisk prövning och alltså har möjlighet att få ett tillfälligt domstolsavgörande om att en avstängning ska upphöra. Det framhölls även att en avstängning enligt den allmänna proportionalitetsprincipen i 5 § förvaltningslagen inte får pågå längre än nödvändigt.

En avstängning är avsedd att vara en tillfällig åtgärd som kan vidtas i avvaktan på en annan arbetsrättslig åtgärd. Regeringen anser i likhet med *SAN* att en avstängning normalt inte bör pågå under en längre tid utan att ett förfarande om avskedande eller en uppsägning inleds. Beslut om att stänga av en fullmaktsanställd och att skilja en arbetstagare från arbetsuppgifter är visserligen inte begränsade i tid (jfr 10 § LFA och 31 § LOA).

Regeringen delar dock den uppfattning som *Arbetsmiljöverket*, *OFR/S*, *P*, *O* och *Seko* för fram att en ordning med tidsbegränsade beslut kan utgöra ett incitament för arbetsgivaren att inte vänta för länge med att vidta andra arbetsrättsliga åtgärder och anser att avstängningsbeslut bör gälla för en viss tid. Tiden för avstängning bör dock alltid anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. En tidsbegränsning på 30 dagar, som tillämpades för beslut om avstängning enligt villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet, riskerar att medföra en alltför hög administrativ börda för arbetsgivarna. I likhet med *Stockholms universitet* bedömer regeringen att avstängningsbeslut lämpligen bör gälla för en tid om högst två månader. Regeringen delar inte *Uppsala universitets* uppfattning att en sådan begränsning innebär en oproportionerligt hög administrativ belastning för myndigheterna. Om förutsättningarna för avstängning fortfarande är uppfyllda kan arbetsgivaren fatta ett nytt beslut om avstängning.

Som Ekobrottsmyndigheten och Åklagarmyndigheten tidigare har lyft kan det förekomma situationer där en arbetstagare behöver stängas av sammantaget under en längre period. Det kan t.ex. handla om situationer där det finns misstankar om att arbetstagaren har begått allvarlig brottslighet och arbetsgivaren behöver avvakta resultatet av en förundersökning eller prövning i domstol. Det bör dock understrykas att en arbetsgivare alltid ska beakta att en avstängning inte bör pågå längre än nödvändigt. Av proportionalitetsprincipen, som kommit till uttryck i bl.a. 5 § förvaltningslagen, följer bl.a. att en myndighet får ingripa i ett enskilt intresse endast om åtgärden kan antas leda till det avsedda resultatet. Åtgärden får aldrig vara mer långtgående än vad som behövs och får vidtas endast om det avsedda resultatet står i rimligt förhållande till de olägenheter som kan antas uppstå för den som åtgärden riktas mot.

Sammantaget anser regeringen att bestämmelsen bör utformas på så sätt att ett beslut om avstängning ska gälla för en viss tid, dock högst två månader i taget.

Ingen primär förhandlingsskyldighet, men det ska finnas en rätt till underrättelse och överläggning

I 11–14 §§ MBL finns regler som innebär att arbetstagarorganisationerna har medinflytande i frågor som arbetsgivaren beslutar om. Enligt dessa bestämmelser har arbetsgivare inför vissa beslut en s.k. primär förhandlingsskyldighet, som innebär att de är skyldiga att förhandla med en arbetstagarorganisation innan de fattar och verkställer beslut.

Ett beslut om avstängning kan i många fall behöva fattas skyndsamt för att inte förlora sin verkan. Det gäller framför allt i situationer där arbetstagarens fortsatta arbete riskerar att hindra myndighetens verksamhet. Som flera arbetstagarorganisationer, bl.a. *OFR/S*, *P*, *O* och *Seko*, för fram kan det visserligen finnas ett starkt intresse av förhandling när det gäller avstängningsbeslut. Några arbetstagarorganisationer, bl.a. *Saco-S* och *SULF*, anser vidare att det är olämpligt att undantag från den primära förhandlingsskyldigheten görs endast för statliga arbetsgivare. Det kan dock konstateras att ett sådant undantag finns för såväl beslut om bisyssla, disciplinansvar, åtalansmälan och skiljande från arbetsuppgifter enligt LOA som beslut om avstängning av fullmaktsanställda (se 42 § andra

stycket LOA samt 12 § LFA). Till skillnad från *Seko* anser regeringen vidare att det inte finns anledning att befara att den förslagna ordningen kommer att leda till godtyckliga beslut. Statliga arbetsgivare har alltid iakttagit principerna om saklighet och opartiskhet samt proportionalitetsprincipen.

För fullmaktsanställda gäller att myndigheten, om arbetstagaren är fackligt organiserad, genast ska underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om ett meddelat avstängningsbeslut (12 § andra stycket LFA). Arbetstagarorganisationen ges på så sätt en möjlighet till samtal med arbetsgivaren om den uppkomna situationen. Regeringen anser, i liket med *Stockholms universitet*, att det är lämpligt att införa en sådan underrättelseskyldighet även när det gäller de nu aktuella besluten om avstängning. Underrättelsen bör innehålla grundläggande uppgifter om arbetstagaren i syfte att arbetstagarorganisationen ska kunna identifiera honom eller henne och uppgift om den rättsliga grunden för avstängningsbeslutet. Regeln om underrättelseskyldighet bör kompletteras med en bestämmelse om att arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren. Syftet med underrättelseskyldigheten och rätten till överläggning är att arbetstagarorganisationerna ska få information och kunna begära överläggning med arbetsgivaren om beslutet för att om möjligt försöka hitta lösningar i den uppkomna situationen. En begäran om överläggning ska dock inte påverka arbetsgivarens möjlighet att verkställa beslutet.

Sammanfattningsvis anser regeringen att om det meddelas ett beslut om avstängning och arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet. Den lokala arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen.

9 Beslutsbehörigheten i ärenden om avstängning

Regeringens förslag: Statens ansvarsnämnd ska besluta i frågor om avstängning när det gäller arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen och arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Riksdagens ansvarsnämnd ska besluta i frågor om avstängning när det gäller arbetstagare som ska anställas genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer.

När det gäller Riksdagsförvaltningen, Riksrevisionen och Sveriges riksbank ska ordföranden i personalansvarsnämnden få besluta om avstängning om nämndens prövning inte kan inväntas. Ett sådant beslut ska gälla till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Den nuvarande lagen om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter ska ersättas med en ny lag.

Promemorians förslag överensstämmer delvis med regeringens. I promemorian föreslås inte några regler om beslutsbehörighet för myndigheter under riksdagen.

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna tillstyrker eller har inte några invändningar mot förslaget. *Riksdagsförvaltningen* uppmärksammar att det för att uppnå syftet med förslaget behövs en lagreglering för riksdagens myndigheter om beslutande organ och en beslutsordning i brådskande fall.

Skälen för regeringens förslag

Utgångspunkten är att anställningsmyndigheten prövar avstängningsfrågor

Frågor om anställning prövas som utgångspunkt av den myndighet där arbetstagaren är anställd (se 3 § anställningsförfordningen [1994:373] och 2 § lagen [RFS 1980:4] [1980:607] om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter). Av 25 § myndighetsförfordningen (2007:1515) framgår att om regeringen har bestämt att det ska finnas en personalansvarsnämnd vid myndigheten ska nämnden pröva frågor om skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden (när anställningen inte är en provanställning), disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning. För riksdagens myndigheter framgår personalansvarsnämndens uppgifter av myndigheternas respektive instruktioner. Om myndigheten inte har någon personalansvarsnämnd prövas ärendena av det högsta beslutande organet i myndigheten, dvs. styrelsen eller myndighetschefen.

Statens ansvarsnämnd och Riksdagens ansvarsnämnd ska få besluta i frågor om avstängning i vissa fall

När det gäller vissa arbetstagare med högre befattningar har det ansetts olämpligt att åtgärder i form av disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande prövas av kollegor som arbetstagaren samarbetar nära med i den dagliga verksamheten (jfr prop. 1975:78 s. 168 och 169 samt prop. 2002/03:47 s. 14 och 15). Statens ansvarsnämnd (SAN) prövar därför sådana frågor när det gäller arbetstagare som anställs av regeringen och arbetstagare som inte anställs av regeringen men som ändå har en verksledande eller därmed jämförlig ställning (34 § första stycket LOA). Riksdagens ansvarsnämnd (RAN) prövar sådana frågor när det gäller arbetstagare som är anställda genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer (3 § lagen om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter). Det gäller bl.a. den administrativa direktören, avdelningscheferna och sekretariatscheferna hos Riksbanken samt kanslichefen och byråcheferna eller de som upprätthåller motsvarande funktioner hos Riksdagens ombudsmän (JO).

Avstängning får också anses vara en fråga som anställningsmyndigheten inte lämpligen bör pröva med hänsyn till risken för intressekonflikter när det gäller dessa högre befattningar. SAN bör därför besluta i frågor om avstängning av arbetstagare som anställs av regeringen och av arbetstagare som inte anställs av regeringen men som ändå har en verksledande eller därmed jämförlig ställning. Vidare bör RAN besluta i frågor om avstängning av arbetstagare som är anställda genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer. Regeringen avser överväga om SAN ska besluta i avstängningsfrågor också när det gäller andra arbetstagare och vid behov besluta om föreskrifter i förordning.

Det ska införas en särskild beslutsordning i lag för riksdagens myndigheter som avser brådskande fall

I vissa situationer kan ett beslut om avstängning behöva fattas så skyndsamt att personalansvarsnämnden inte hinner sammankallas. Det kan därför finnas behov av en särskild beslutsordning för brådskande fall. När det gäller riksdagens myndigheter ska bestämmelser om en sådan ordning införas i lag, lämpligen i respektive myndighets instruktion. För myndigheterna under regeringen avser regeringen överväga att i förordning föreskriva en sådan beslutsordning.

När det gäller myndigheter under riksdagen finns personalansvarsnämnder hos Riksdagsförvaltningen, Riksrevisionen och Sveriges riksbank. Ordföranden i en personalansvarsnämnd vid dessa myndigheter bör ha rätt att ensam besluta om avstängning om nämndens prövning inte kan inväntas. Med hänsyn till att avstängning är en ingripande åtgärd mot arbetstagaren bör möjligheten att fatta beslut i dessa fall förbehållas nämndens ordförande. Ärendet bör därefter prövas av nämnden så snart som möjligt. För att säkerställa en skyndsam prövning bör ordförandens beslut vara tidsbegränsat och gälla till dess att ärendet har prövats av nämnden. En tidsrymd om två veckor får anses rimlig för att nämnden ska kunna pröva frågan. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid bör beslutet om avstängning upphöra att gälla.

Det ska införas en ny lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter

Lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter beslutades 1980 (KU 1979/80:53, rskr. 398) och kungjordes ursprungligen i Riksdagens författningssamling, numera betecknad Riksdagsförvaltningens författningssamling (RFS). Ändringar i lagen har dock kungjorts i Svensk författningssamling (SFS). Sedan den 1 januari 1983 kungörs alla lagar i SFS. Det finns inte något skäl till att lagen ska ha kvar sitt RFS-nummer. Lagen bör därför upphävas och ersättas av en ny lag. Regeringen föreslår därför att 1980 års lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter upphävs och ersätts av en ny lag. Förslagen som rör Riksdagens ansvarsnämnds beslutsbehörighet innebär ändringar av 2 och 3 §§ i lagen. De övriga paragraferna i lagen bör föras över till den nya lagen med endast språkliga justeringar.

10 Det ska föras in bestämmelser om skadestånd

Regeringens förslag: Det ska finnas en rätt till skadestånd enligt lagen om anställningsskydd om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning eller mot skyldigheten att underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet.

För preskription av skadeståndsanspråk ska samma regler gälla som för skadestånd enligt lagen om anställningsskydd.

Promemorians förslag överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås inte en rätt till skadestånd om en myndighet bryter mot en underrättelseskyldighet.

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna tillstyrker eller har inga invändningar mot förslagen.

Några remissinstanser, *Ledarna*, *Service- och kommunikationsfacket (Seko)* och *Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)* anser att en arbetstagare som stängs av felaktigt bör ha rätt till skadestånd. *Stockholms universitet* anför att det framstår som stötande om grunderna för ett beslut inte kan prövas rättsligt och att arbetstagaren inte kan kräva skadestånd vid en felaktig avstängning samt att skadestånd fyller ett annat syfte än de tillsyns- och kontrollfunktioner som hänvisas till i promemorian. *Arbetsdomstolen* lyfter frågan om det bör finnas en rätt till skadestånd i en situation där myndigheten inte följer ett tillfälligt domstolsbeslut om att en pågående avstängning ska upphöra. *Institutet för mänskliga rättigheter* påpekar att statligt anställda kan vända sig direkt till Europadomstolen om deras rättigheter enligt artikel 6.1 och artikel 8 i Europakonventionen kränkts och de har uttömt möjligheterna till nationella rättsmedel.

Skälen för regeringens förslag: I ärenden om avstängning av fullmaktansställda gäller ett strikt skadeståndsansvar vid formfel, om myndigheten bryter mot någon av föreskrifterna i lagen om handläggningen av ett sådant ärende eller om beslutande organ eller omröstning (13 § LFA). Enligt bestämmelsen ska reglerna i 38, 41 och 42 §§ anställningsskyddslagen tillämpas. Det innebär bl.a. att skadestånd kan utgå för den förlust som uppkommer (s.k. ekonomiskt skadestånd) och den kränkning som lagbrottet innebär (s.k. allmänt skadestånd) samt att preskriptionsreglerna i anställningsskyddslagen gäller. Motsvarande skadeståndsregler gäller i ärenden om disciplinansvar (20 § LOA).

Reglerna om avstängning i LFA överfördes från 1976 års LOA. Skadeståndsansvaret för formfel infördes i 1976 års LOA för att ytterligare understryka vikten av att myndigheterna följer föreskrifterna. Ett skadeståndsansvar för bedömningsfel ansågs dock riskera få en återhållande effekt på myndigheternas behöriga handlande, varför ansvaret begränsades till formfel (jfr prop. 1978/79:84 s. 10 och 11). Visserligen hade en anställd som stängts av enligt de tidigare reglerna i anställningsskyddslagen rätt till skadestånd om myndigheten gjort en felaktig bedömning av de materiella förutsättningarna för avstängning. LOA är dock en offentlig-rättslig lagstiftning. Som det även konstaterades i förarbetena till skadeståndsreglerna i 1976 års LOA finns det lagregler och kontrollsystem för att säkerställa att den offentliga förvaltningen utövas korrekt, t.ex. det straffrättsliga ansvaret vid tjänstefel samt den tillsyn och granskning som utförs av bl.a. Justitiekanslern. I ärenden om disciplinansvar utgår inte skadestånd vid materiella fel (se 20 § LOA). Till skillnad från det *Stockholms universitet* gör gällande kan vidare en arbetstagare som anser att han eller hon har stängts av felaktigt få en rättslig prövning av frågan om avstängning genom att väcka talan mot arbetsgivaren och yrka att avstängningen ska upphöra samt begära ett interimistiskt beslut. En arbetstagare har även möjlighet att yrka skadestånd enligt andra regelverk, t.ex. enligt bestämmelserna i skadeståndslagen (1972:207) eller diskrimineringslagen (2008:567). Mot denna bakgrund anser regeringen att skadeståndsreglerna i LOA bör utformas på motsvarande sätt som i LFA, dvs. att skadeståndsansvaret ska omfatta formfel.

I denna lagrådsremiss föreslås att en arbetsgivare, om arbetstagaren är faktligt organiserad, ska ha en skyldighet att genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om ett avstängningsbeslut (se avsnitt 8). En liknande underrättelseskyldighet finns även enligt LFA och en myndighet som bryter mot föreskriften kan bli skadeståndsskyldig (se 12 § andra stycket och 13 § LFA). För att understryka vikten av att myndigheterna följer föreskriften anser regeringen att det bör finnas en rätt till skadestånd om arbetsgivaren bryter mot underrättelseskyldigheten. Regeringen anser dock att det inte finns något behov av att införa en skadeståndsskyldighet kopplad till bestämmelserna om arbetstagarorganisationers rätt till överläggning med arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen anser att det bör övervägas en skadeståndsskyldighet i situationer där en myndighet inte följer ett tillfälligt domstolsbeslut om att en pågående avstängning ska upphöra. Någon rätt till skadestånd i en sådan situation finns inte enligt LFA (13 § respektive 18 §) eller vid beslut om skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 § LOA. Som utgångspunkt gäller att myndigheter ska rätta sig efter domstolars avgöranden och lojalt

tillämpa dem när en domstol i egenskap av överinstans prövar myndighetens beslut. Detta gäller även om myndigheten anser att överinstansens rättstillämpning är felaktig (se t.ex. JO:s beslut den 24 februari 2025, dnr 6899-2023). Regeringen ser därför inte något behov av att införa en rätt till skadestånd i sådana situationer som Arbetsdomstolen pekar på.

Som *Institutet för mänskliga rättigheter* framför kan statligt anställda vända sig direkt till Europadomstolen om deras rättigheter enligt artikel 6.1 och artikel 8 i Europakonventionen kränkts och de har uttömt möjligheterna till nationella rättsmedel.

Mot denna bakgrund anser regeringen att skadeståndsansvaret i LOA bör konstrueras på så sätt att bestämmelserna i 38, 41 och 42 §§ anställningsskyddslagen ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller omröstning eller mot skyldigheten att underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet.

11 Arbetstagaren ska ha rätt till en interimistisk prövning

Regeringens förslag: En domstol ska i avvaktan på att ett avgörande får laga kraft kunna bestämma att ett beslut om avstängning tills vidare inte ska gälla.

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

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna tillstyrker eller har inte några invändningar mot förslagen.

Försvarsmakten avstyrker förslaget om att arbetstagaren ska ha rätt till en interimistisk prövning. Myndigheten menar att ett beslut om avstängning i sig är ett interimistiskt beslut och att en rätt till interimistisk prövning av ett sådant beslut innebär en oproportionerligt hög administrativ börda för myndigheterna.

Skälen för regeringens förslag och bedömning: Möjligheten att få en rättslig prövning av ett avstängningsbeslut utgör en viktig rättssäkerhetsgaranti för arbetstagaren. Mål om tillämpningen av LOA handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans (se 37 § LOA). Såväl beslut om att stänga av en fullmaktsanställd som beslut om att skilja en arbetstagar från arbetsuppgifter kan prövas interimistiskt (jfr 18 § LFA samt 31 och 38 §§ LOA).

Till skillnad från *Försvarsmakten* anser regeringen att en rätt för arbetstagaren till interimistisk prövning inte kan anses innebära en oproportionerligt hög administrativ börda för arbetsgivarna eller rättsväsendet. Det saknas därför skäl för att en annan ordning ska gälla vid beslut om avstängning med stöd av LOA, än vid beslut om avstängning med stöd av LFA.

Sammanfattningsvis bör frågor om avstängning och skadestånd kunna prövas slutligt i Arbetsdomstolen och en domstol bör i avvaktan på att ett avgörande får laga kraft kunna bestämma att ett avstängningsbeslut tills vidare inte ska gälla.

12 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 januari 2026.

Promemorians förslag överensstämmer inte med regeringens. I promemorian föreslås att lagändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2025.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket* och *Försvarsmakten* anser att reglerna om möjligt bör träda i kraft vid en tidigare tidpunkt.

Skälen för regeringens förslag: Det är angeläget att de nya bestämmelserna träder i kraft så snart som möjligt. Förslaget bör därför träda i kraft den 1 januari 2026. Det behövs enligt regeringen inte några övergångsbestämmelser.

13 Konsekvenser

Regeringens bedömning: Statliga arbetsgivare får större möjligheter att stänga av arbetstagare från arbete. Det innebär att en arbetsgivare kan neka en arbetstagare tillträde till arbetsplatsen när arbetstagarens fortsatta arbete kan skada förtroendet för myndigheten eller hindra verksamhetens behöriga gång.

Statligt anställda som stängs av från arbetet kommer inte att kunna utföra sina arbetsuppgifter. En avstängning innebär dock inte några stora ekonomiska konsekvenser för arbetstagaren. Förslagen kan positivt påverka anställningsförhållandena och arbetsmiljön för anställda hos statliga myndigheter. Förslagen ger myndigheterna bättre förutsättningar att säkerställa att verksamheterna kan bedrivas och att utföra sina uppgifter.

De ekonomiska konsekvenserna av förslagen kan hanteras inom befintliga anslagsramar.

Förslagen får inte någon påverkan på brottsligheten eller på jämställdheten mellan kvinnor och män. De påverkar inte heller det kommunala självstyret. Förslagen medför vidare inte några samhälls-ekonomiska, sociala eller miljömässiga konsekvenser och går inte utöver de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till Europeiska unionen.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna yttrar sig inte över bedömningen av konsekvenserna i promemorian. *Svenska ILO-kommittén* tillstyrker förslaget. *Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)* framför att en avstängning kan få stora konsekvenser för en arbetstagare och dennes karriär samt leda till en inkomstförlust eftersom rörliga lönetillägg kan påverkas. *Institutet för mänskliga rättigheter* efterfrågar en analys av förslagets konsekvenser utifrån Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter.

Skälen för regeringens bedömning

Problembeskrivning och målsättning

Förslaget innebär att det ska införas regler om avstängning av statligt anställda i LOA. En arbetsgivare på den privata arbetsmarknaden kan stänga av en arbetstagare med stöd av arbetsledningsrätten. Den möjligheten finns inte för statliga arbetsgivare. Det behöver vara möjligt att stänga av statligt anställda i situationer som kan leda till ett skiljande från anställningen. Grundläggande regler om avstängning av statligt anställda ska enligt 12 kap. 7 § regeringsformen meddelas i lag. Lagregler om avstängning av statligt anställda finns i dag avseende fullmaktsanställda i LFA. Statligt anställda som har uppdrag som fackliga förtroendemän omfattas vidare av vissa regler om avstängning i förtroendemannalagen. Det finns även bestämmelser i 31 § LOA om att omedelbart skilja arbetstagare inom polisväsendet, utrikesförvaltningen och vissa försvarsmyndigheter från sina arbetsuppgifter, om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa. I övrigt saknas lagregler om avstängning av statligt anställda. Det behöver därför införas en reglering i lag som innebär en utökad möjlighet att stänga av statligt anställda.

Konsekvenser om någon reglering inte införs

Om en lagreglering inte införs kommer det i de flesta fall att saknas möjligheter för statliga arbetsgivare att stänga av arbetstagare från arbete. Det kan i sin tur innebära att en arbetsgivare måste ha kvar arbetstagare på arbetsplatsen trots att arbetstagarens fortsatta arbete skadar förtroendet för myndigheten eller hindrar verksamhetens behöriga gång. Om en arbetstagare har betett sig på ett sätt som kan skada förtroendet för myndigheten är en arbetsgivare hänvisad till att säga upp eller avskeda arbetstagaren. Dessa förfaranden kan inte genomföras med samma skyndsamhet som en avstängning. Det kan innebära att en arbetstagare får vara kvar på arbetsplatsen trots att arbetstagarens fortsatta arbete skadar förtroendet för myndigheten. Nollalternativet bedöms därför inte vara aktuellt.

Konsekvenser för arbetstagare

En avstängning är en ingripande åtgärd för arbetstagaren som kan innebära att arbetstagaren nekas tillträde till arbetsplatsen eller att han eller hon inte får utföra sina arbetsuppgifter. Det föreslås dock att arbetstagaren ska få behålla lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om inte annat följer av kollektivavtal. Som *SULF* lyfter kan visserligen rörliga lönetillägg påverkas av en avstängning. En avstängning bedöms dock inte medföra några stora ekonomiska konsekvenser för arbetstagaren. En

avstängning kan i förlängningen, som SULF påpekar, påverka en arbetstagares karriär negativt. En avstängning är dock avsedd att utgöra en förberedande åtgärd inför en uppsägning eller ett avskedande och bedöms inte påverka arbetstagarens karriär i större utsträckning än en omedelbar uppsägning eller ett omedelbart avsked. Vidare ska ett avstängningsbeslut kunna prövas av domstol och det ska även finnas en möjlighet för arbetstagaren att få en interimistisk prövning av ett sådant beslut.

Konsekvenser för anställningsmyndigheter

För anställningsmyndigheterna innebär förslaget utökade möjligheter att vidta åtgärder mot arbetstagare för att säkerställa att verksamheten kan bedrivas och att myndigheten kan utföra sitt uppdrag. Förslaget innebär också utökade möjligheter för myndigheter att vidta åtgärder mot arbetstagare i syfte att upprätthålla förtroendet för verksamheten. Bestämmelserna motsvarar delvis de tidigare bestämmelserna om avstängning i anställningsskyddslagen och i villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet. Förslaget innebär visserligen att avstängning kan ske i fler situationer än vad anställningsskyddslagens regler medgav. Eftersom beslut om avstängning bara får fattas i situationer av allvarlig karaktär som kan antas leda till ett skiljande från anställningen bedöms regleringen dock inte leda till märkbart fler beslut om avstängning än enligt de tidigare reglerna. Reglerna möjliggör även avstängning vid allvarliga arbetsmiljöproblem. En avstängning kan därför få en positiv inverkan på arbetsmiljön och därmed på andra arbetstagare på arbetsplatsen. Detta kan i förlängningen medföra förbättrade förutsättningar för myndigheter att utföra sina uppdrag.

Enligt förslaget ska en arbetstagare ha rätt till sin lön under uppsägningstiden. Detta medför en kostnad för anställningsmyndigheten till följd av det produktionsbortfall som uppstår när den anställda inte utför sitt arbete. Ett beslut om avstängning syftar dock till att vara en tillfällig åtgärd inför en uppsägning eller ett avskedande och kostnaderna bedöms rymmas inom befintliga anslagsramar.

Ett avstängningsbeslut föreslås gälla för en viss tid, dock högst i två månader. Om förutsättningarna för avstängning efter denna tid fortfarande är uppfyllda kan en arbetsgivare fatta ett nytt avstängningsbeslut. Det föreslås även att en arbetsgivare ska vara skyldig att underrätta den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om ett meddelat avstängningsbeslut. Arbetstagarorganisationen ska vidare ha en rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen. Sammantaget bedöms förslaget innebära en viss ökad administration för myndigheterna. De bedöms dock inte leda till något märkbart merarbete för anställningsmyndigheterna jämfört med de tidigare bestämmelserna om avstängning i anställningsskyddslagen.

Konsekvenser för Statens ansvarsnämnd och Riksdagens ansvarsnämnd

Det föreslås att SAN ska besluta i frågor om avstängning när det gäller arbetstagare som anställs av regeringen och arbetstagare som inte anställs av regeringen men som ändå har en verksledande eller därmed jämförlig ställning. SAN var behörig att besluta om avstängning enligt de tidigare reglerna i anställningsskyddslagen, om nämnden hade rätt att besluta om

avskedande. Eftersom förslaget medger avstängning i fler situationer än de tidigare bestämmelserna i anställningsskyddslagen, kan det i viss mån medföra en ökad ärendetillströmning till SAN. Eventuell kostnadsökning bedöms dock kunna hanteras inom befintligt anslag.

Enligt förslaget ska RAN besluta i frågor om avstängning när det gäller arbetstagare som ska anställas genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer. Detta kan leda till en viss ökning av ärendetillströmningen till RAN. Eventuell kostnadsökning bedöms dock kunna hanteras inom befintliga anslag.

Konsekvenser för berörda domstolar

Enligt förslaget ska ett beslut om avstängning kunna prövas av domstol, även interimistiskt. Det föreslås även bestämmelser om skadestånd. Tidigare kunde frågor om avstängning och skadestånd enligt anställningsskyddslagen prövas i domstol. Det nya förslaget innebär att avstängning kan ske i fler situationer än vad som tidigare medgavs, men möjligheten till avstängning är begränsad till situationer som kan antas leda till ett skiljande från anställningen. Sammantaget bedöms förslaget inte leda till någon betydande målökning i domstolarna, och konsekvenserna för berörda domstolar bedöms vara begränsade. Förslaget bedöms därför inte medföra några utökade kostnader för de berörda domstolarna.

Konsekvenser för arbetstagarorganisationer och för Arbetsgivarverket

Arbetstagarorganisationerna och Arbetsgivarverket kan behöva bistå sina medlemmar med rådgivning och vid behov företräda en medlem i en tvist om ett beslut om avstängning eller om skadestånd. En eventuell ökning av antalet avstängningsärenden bedöms inte leda till någon nämnvärd kostnadsökning.

Ett beslut om avstängning föreslås gälla omedelbart och undantag föreslås göras från bestämmelserna om primär förhandlingsskyldighet i MBL. Förslaget kan påverka arbetstagarorganisationernas möjlighet till medinflytande inför ett beslut om avstängning. Samtidigt föreslås att arbetsgivaren ska ha en underrättelseskyldighet och att arbetstagarorganisationen ska ha en rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen. Det innebär att berörd arbetstagarorganisation får en möjlighet till insyn och samtal om den uppkomna situationen.

Andra konsekvenser

Förslaget bedöms inte få några konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, miljön, sysselsättning eller offentlig service i olika delar av landet. Inte heller bedöms det innebära några direkta konsekvenser för små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företag. Förslaget bedöms vidare inte få några konsekvenser för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

Myndigheters uppdrag och funktion i samhället kan påverka i vilken utsträckning avstängningsreglerna kommer att tillämpas. Det är alltså möjligt att vissa myndigheter kommer att tillämpa reglerna i högre utsträckning än andra myndigheter. Eftersom könsfördelningen bland de

anställda varierar mellan myndigheter kan detta få till följd att fler män än kvinnor eller fler kvinnor än män stängs av från arbetet. Förslaget bedöms dock inte ha någon påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män.

Förslaget innehåller visserligen nya lagstadgade rättigheter och skyldigheter för statliga arbetsgivare och arbetstagare. En möjlighet för arbetsgivare att stänga av statligt anställda har dock funnits tidigare enligt anställningsskyddslagen. Det bedöms därför inte behöva genomföras några särskilda informationsinsatser.

Sveriges internationella åtaganden

Förslaget berör inte några EU-rättsliga frågor och bedöms i övrigt vara i överensstämmelse med Sveriges internationella förpliktelser. En fördjupad analys utifrån Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter, som *Institutet för mänskliga rättigheter* efterfrågar, bedöms inte behövas då förslaget inte bedöms medföra en försämring av arbetstagares rättigheter jämfört med de tidigare bestämmelserna om avstängning i anställningsskyddslagen.

Sverige har ratificerat flera av Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner som innehåller bestämmelser om att främja förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden (se konventionen (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, konventionen (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar och konventionen (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfarandet för fastställandet av anställningsvillkor i offentlig tjänst. Bestämmelser om förutsättningarna för avstängning av statligt anställda bedöms dock utgöra sådana grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning som enligt 12 kap. 7 § regeringsformen kräver stöd i lag. Det föreslås att en arbetstagare under avstängningstiden ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner, om inte något annat följer av kollektivavtal. En reglering av i vilka situationer undantag bör kunna göras kan enligt regeringens mening inte anses omfattas av regeringsformens lagkrav. Parterna kan således förhandla om avvikande regler och träffa kollektivavtal i frågan om lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden. Mot denna bakgrund bedöms förslaget vara förenligt med berörda ILO-konventioner.

14 Författningskommentar

14.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Avstängning

22 a § *En arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetstagaren har betett sig på ett sätt som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande och det finns en konkret risk för att fortsatt arbete*

- 1. skadar förtroendet för myndigheten,*
- 2. hindrar verksamhetens behöriga gång, eller*
- 3. försvårar den fortsatta utredningen av beteendet och av om beteendet ska leda till arbetsrättsliga åtgärder.*

En arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan mot honom eller henne för brott som vid fällande dom kan antas leda till uppsägning eller avskedande.

En facklig förtroendeman får inte stängas av från arbetet om avstängning är förbjuden enligt 8 a eller 8 b § lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen.

Paragrafen, som är ny, reglerar under vilka förutsättningar en statligt anställd får stängas av från arbetet.

I fråga om när en avstängning kan anses föreligga, se t.ex. AD 2010 nr 51.

I första stycket behandlas den situationen att en arbetstagare har betett sig på ett sätt som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande. Arbetstagarens beteende kan t.ex. bestå i brott inom eller utom anställningen, grovt åsidosättande i anställningen eller annat beteende som kan antas leda till uppsägning eller avskedande. Med har betett sig avses såväl ett aktivt agerande som en underlåtenhet från arbetstagarens sida. Även ett av arbetstagaren dolt agerande omfattas. När det gäller vilka beteenden som kan leda till ett skiljande från anställningen kan vägledning hämtas från Arbetsdomstolens praxis. Kravet på att beteendet kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande innebär att avstängning kan ske innan ett förfarande om uppsägning eller avskedande har inletts. Om beteendet redan har lett till en uppsägning är kravet självfallet uppfyllt.

För avstängning krävs att det finns ett gott stöd för att arbetstagaren har agerat på ett sätt som kan leda till en avstängning. Frågan om vilket närmare beviskrav som ska tillämpas när det gäller arbetstagarens beteende överlämnas till rättstillämpningen. Av kraven på saklighet i 1 kap. 9 § regeringsformen och 5 § förvaltningslagen (2017:900) följer emellertid att ett beslut om avstängning ska grundas på konkreta omständigheter.

För att avstängning ska kunna ske enligt första stycket krävs vidare att någon av de risker som anges där föreligger. Kravet på att det ska finnas en konkret risk innebär att risken inte får vara oklar, obetydlig eller avlägsen.

Av första punkten framgår att avstängning kan ske om det finns en konkret risk för att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten. En sådan risk kan finnas t.ex. när arbetstagaren är misstänkt för brott eller har

betett sig på ett sätt som innebär att hans eller hennes opartiskhet eller saklighet kan ifrågasättas, framför allt om arbetsuppgifterna innefattar myndighetsutövning.

Enligt *andra punkten* kan avstängning ske om fortsatt arbete innebär en konkret risk för störningar i myndighetens verksamhet. En sådan risk kan föreligga t.ex. vid allvarliga samarbetssvårigheter eller då arbetstagaren utgör en fara på arbetsplatsen. Även omständigheter som endast indirekt är hänförliga till arbetstagarens beteende kan innebära en risk för myndighetens verksamhet, t.ex. om en arbetstagare gör något som leder till reaktioner från allmänheten och det är dessa som hindrar verksamheten. Det behöver emellertid finnas en tydlig koppling mellan arbetstagarens beteende och den risk som fortsatt arbete bedöms kunna innebära för myndighetens verksamhet.

Enligt *tredje punkten* kan avstängning komma i fråga om fortsatt arbete innebär en konkret risk för att myndighetens fortsatta utredning av arbetstagarens beteende och om det ska leda till arbetsrättsliga åtgärder försvåras. Det är arbetsgivarens utredning som avses. Med arbetsrättslig åtgärd avses exempelvis ytterligare avstängning eller skiljande från anställningen genom uppsägning eller avskedande. Också mindre ingripande åtgärder som omplacering eller disciplinpåföljd omfattas. Även om en grundläggande förutsättning för avstängning är att arbetstagarens beteende kan antas leda till uppsägning eller avskedande, kan avstängning i dessa situationer således ske trots att det inte kan uteslutas att den fortsatta utredningen kommer att leda till att en mindre ingripande åtgärd bedöms vara tillräcklig.

I *andra stycket* behandlas den situationen att en arbetsgivare har gjort en åtalsanmälan mot arbetstagaren. Bestämmelsen innebär att det, med det undantag som framgår av tredje stycket, alltid är möjligt att stänga av en arbetstagare om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan för ett brott som vid en fällande dom kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande.

Avstängning kan även ske om en arbetsgivare har gjort flera åtalsanmälningar mot arbetstagaren och den samlade brottligheten vid en fällande dom kan antas leda till uppsägning eller avskedande.

Tredje stycket innebär att en avstängning av en arbetstagare som har uppdrag som facklig förtroendeman inte får ske om avstängning är förbjuden enligt 8 a eller 8 b § lagen (1974:358) 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 en uppsägning om det finns särskilda skäl (8 a § förtroendemannalagen). Om en domstol i en tvist om ett avskedande beslutat att anställningen ska bestå under tvistetiden får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet (8 b § samma lag).

Övervägandena finns i avsnitt 6.

22 b § *Avstängning enligt 22 a § får beslutas för en viss tid, dock högst två månader i taget.*

Paragrafen, som är ny, innebär att avstängning får beslutas för en viss tid, dock högst två månader i taget. Om förutsättningarna för avstängning

fortfarande bedöms vara uppfyllda efter denna tid kan arbetsgivaren fatta ett nytt beslut om avstängning. Övervägandena finns i avsnitt 8.

22 c § *En arbetstagare behåller sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om inte något annat följer av kollektivavtal.*

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om arbetstagarens rätt till lön och andra anställningsförmåner under avstängningen.

I frågan om vad som utgör lön och anställningsförmåner kan vägledning hämtas från rättspraxis avseende 12 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Bestämmelsen innebär att det är möjligt att träffa kollektivavtal om inskränkningar av rätten till lön och andra anställningsförmåner under avstängningen. Övervägandena finns i avsnitt 7.

Skadestånd

22 d § *Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning eller mot underrättelseskyldigheten enligt 43 §.*

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om skadestånd i avstängningsärenden. Liknande regler finns i 13 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

Skadestånd kan utgå för den förlust som uppkommer, s.k. ekonomiskt skadestånd, och den kränkning som lagbrottet innebär, s.k. allmänt skadestånd (38 § anställningsskyddslagen). Den som vill kräva skadestånd ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från tidpunkten för den skadegörande handlingen, annars är talan preskriberad (41 och 42 §§ samma lag).

För att skadestånd ska kunna komma i fråga krävs att myndigheten har brutit mot föreskrifter om beslutande organ eller omröstning eller mot underrättelseskyldigheten enligt 43 §. Som exempel på föreskrifter kan nämnas föreskrifter om beslutande organ som utfärdats med stöd av 34 § andra stycket LOA, regleringen i 25 § myndighetsförordningen (2007:515) och reglerna om omröstning i 20 § anställningsförordningen (1994:373). Övervägandena finns i avsnitt 10.

34 § *Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, avstängning och avskedande, när det gäller*

1. arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen,
2. arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Regeringen får föreskriva att nämnden *ska* besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

Paragrafen innehåller bestämmelser om Statens ansvarsnämnds beslutsbehörighet. Ändringen i *första stycket* innebär att Statens ansvarsnämnd även beslutar i frågor om avstängning när det gäller sådana arbetstagare som räknas upp i bestämmelsen. Övervägandena finns i avsnitt 9.

35 a § *Ett beslut om avstängning enligt 22 a § gäller omedelbart.*

Paragrafen, som är ny, innebär att ett beslut om avstängning enligt 22 a § gäller omedelbart. Av 38 § framgår att en domstol i samband med en tvist om ett avstängningsbeslut får bestämma att beslutet tills vidare inte ska gälla. Övervägandena finns i avsnitt 8.

38 § I en tvist om ett beslut enligt 7 c, 22 a, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett avgörande som fått laga kraft bestämma att beslutet tills vidare inte ska gälla.

Paragrafen reglerar när en domstol kan fatta ett s.k. interimistiskt beslut. Ändringen innebär att domstol kan fatta ett sådant beslut även i tvister rörande arbetsgivarens beslut om avstängning enligt 22 a §. Övervägandena finns i avsnitt 11.

42 § Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare ska upphöra med eller inte åta sig en bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 §, *avstängning enligt 22 a §* eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § *ska* också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd.

I paragrafen regleras tillämpningen av andra författningar. Ändringen i *andra stycket* innebär att bestämmelserna om arbetsgivares förhandlings-skyldighet i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet inte heller ska tillämpas när det gäller beslut om avstängning enligt 22 a §. Övervägandena finns i avsnitt 8.

Underrättelse och överläggning

43 § *Om det meddelas ett beslut om avstängning enligt 22 a § och arbetstagaren är fackligt organiserad, ska arbetsgivaren genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen.*

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om att arbetsgivaren har en skyldighet att underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagen tillhör om beslutet och att arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärden.

För att underrättelseskyldigheten ska anses fullgjord bör underrättelsen innehålla grundläggande identifikationsuppgifter om arbetstagen och uppgift om den bestämmelse i 22 a § som ligger till grund för avstängningsbeslutet. En begäran om överläggning påverkar inte arbetsgivarens möjlighet att verkställa beslutet. Av 22 d § framgår att skadestånd kan komma i fråga om myndigheten bryter mot underrättelseskyldigheten. Övervägandena finns i avsnitt 8.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen träder lagändringarna i kraft den 1 januari 2026. Förslaget behandlas i avsnitt 12.

14.2 Förslag till lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter

1 § Denna lag tillämpas på arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

Paragrafen innehåller bestämmelser om lagens tillämpningsområde och motsvarar i sak 1 § i den upphävda lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter. Övervägandena finns i avsnitt 9.

2 § Frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning och frågor om anställningens upphörande prövas av den myndighet där arbetstagaren är anställd, om inte något annat följer av 3 §.

Paragrafen innehåller bestämmelser om beslutande myndighet i vissa frågor som rör anställning. I förhållande till den upphävda lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter läggs det till en hänvisning till frågor om avstängning som en följdändring av förslaget om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning. I övrigt motsvarar den 2 § i den upphävda lagen. Övervägandena finns i avsnitt 9.

3 § Riksdagens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning samt om avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd när det gäller arbetstagare som ska anställas genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer.

Nämnden består av en ordförande, en vice ordförande och tre andra ledamöter. Ordföranden och vice ordföranden ska vara jurister och ha erfarenhet som domare.

Paragrafen innehåller bestämmelser om Riksdagens ansvarsnämnds beslutsbehörighet och sammansättning. Motsvarande ändring görs som i 2 §, se författningskommentaren till den paragrafen. I övrigt motsvarar paragrafen 3 § i den upphävda lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter. Övervägandena finns i avsnitt 9.

4 § Riksdagsstyrelsen utfärdar instruktion för Riksdagens ansvarsnämnd och utser dess ledamöter.

Nämnden ska senast den 22 februari varje år till riksdagen lämna en redogörelse för sin verksamhet under det senaste kalenderåret. I redogörelsen ska nämnden också redovisa verksamhetens kostnader.

Enligt paragrafen ska Riksdagsstyrelsen utfärda instruktion för Riksdagens ansvarsnämnd och utse ledamöter i nämnden. Paragrafen innehåller även bestämmelser om att nämnden årligen ska lämna en redogörelse till riksdagen för sin verksamhet. Paragrafen motsvarar i sak 4 § lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m.

beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter. Övervägandena finns i avsnitt 9.

5 § Deltar flera i avgöranden som avses i 2 eller 3 § tillämpas bestämmelserna i 29 kap. rättegångsbalken om omröstning i domstol med endast lagfarna ledamöter.

Paragrafen innehåller bestämmelser om tillämpliga omröstningsregler när flera deltar i ett avgörande enligt 2 eller 3 §. Paragrafen motsvarar i sak 5 § lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter. Övervägandena finns i avsnitt 9.

Ikraftträdandebestämmelse

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

2. Genom lagen upphävs lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen träder lagen i kraft den 1 januari 2026. Genom lagen upphävs lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter. Övervägandena finns i avsnitt 12.

14.3 Förslag till lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen

16 a § *Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 15 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.*

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Paragrafen, som är ny, innebär att ordföranden i personalansvarsnämnden har rätt att ensam besluta om avstängning av en arbetstagare i brådskande fall då nämndens prövning inte kan inväntas.

Ärendet bör därefter prövas av personalansvarsnämnden så snart som möjligt. Ordförandens beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla. Övervägandena finns i avsnitt 9.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen träder lagändringarna i kraft den 1 januari 2026. Övervägandena finns i avsnitt 12.

14.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen

26 a § *Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 25 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.*

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Paragrafen, som är ny, innebär att ordföranden i personalansvarsnämnden har rätt att ensam besluta om avstängning av en arbetstagare i brådskande fall då nämndens prövning inte kan inväntas.

Ärendet bör därefter prövas av personalansvarsnämnden så snart som möjligt. Ordförandens beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla. Övervägandena finns i avsnitt 9.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen träder lagändringarna i kraft den 1 januari 2026. Övervägandena finns i avsnitt 12.

14.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank

7 kap.

19 a § *Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 19 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.*

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Paragrafen, som är ny, innebär att ordföranden i personalansvarsnämnden har rätt att ensam besluta om avstängning av en arbetstagare i brådskande fall då nämndens prövning inte kan inväntas.

Ärendet bör därefter prövas av personalansvarsnämnden så snart som möjligt. Ordförandens beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla. Övervägandena finns i avsnitt 9.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen träder lagändringarna i kraft den 1 januari 2026. Övervägandena finns i avsnitt 12.

Sammanfattning av utredningens förslag avseende avstängning i betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)

När utredningens förslag lämnades fanns bestämmelser om avstängning i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), se 34 och 35 §§ samma lag i dess lydelse före den 30 juni 2022.

Utredningen bedömer att det kan finnas ett behov av att stänga av en statligt anställd även i andra situationer än de som omfattas av bestämmelserna om avstängning i anställningsskyddslagen. Att ett sådant behov finns framgår inte minst av att parterna på det statliga avtalsområdet har träffat kollektivavtal om avstängning. Utredningen anser att det behövs utökade möjligheter att få stänga av en arbetstagare hos en myndighet under regeringen från arbete och att sådana möjligheter ska regleras i lag och införas i lagen (1994:260) om offentlig anställning, (LOA).

Utredningen bedömer vidare att avstängning endast bör komma i fråga i allvarliga situationer och om det verkligen är befogat. Det föreslås därför en bestämmelse med flera led. Dels ska det vara fråga om en situation som kan föranleda ett skiljande från anställningen, dels ska myndighetens förtroende, den fortsatta utredningen eller verksamhetens behöriga gång påverkas av situationen till den grad att det inte är lämpligt att arbetstagaren fortsätter att arbeta.

När sådana förutsättningar föreligger får enligt utredningen en arbetstagare stängas av från arbetet även efter att ett förfarande om skiljande från anställningen har inletts, om avstängning inte är förbjuden enligt anställningsskyddslagen. Om de ändringar som föreslås i lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden genomförs föreslår utredningen att när det finns förutsättningar för avstängning får en arbetstagare stängas av från arbetet även efter att ett förfarande om skiljande från anställningen har inletts, om avstängning inte är förbjuden enligt 8 a och 8 b §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen).

Utredningen föreslår vidare att en arbetstagare ska få behålla lön och andra anställningsförmåner under avstängningen. En avstängning ska få ske för högst två månader i sänder och som huvudregel prövas av myndighetens personalansvarsnämnd. Frågor om avstängning av en chef för en myndighet som lyder direkt under regeringen ska dock prövas av regeringen. Om ett förfarande om avskedande har inletts i Statens ansvarsnämnd ska nämnden i stället besluta i frågor om avstängning.

Utredningen föreslår att ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart. Vid en tvist om ett beslut om avstängning får en domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att avstängningen ska upphöra, om inte annat följer av 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Om ändringarna som föreslås i lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden genomförs föreslår utredningen att vid tvist om ett beslut om avstängning får domstolen inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att

Bilaga 1

avstängningen ska upphöra, om inte annat följer av 8 a § förtroendemannalagen.

Vidare föreslår utredningen att beslut om avstängning ska undantas från bestämmelserna i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2023.

Sammanfattning av promemorian Regler om avstängning av statligt anställda

Bilaga 2

I promemorian föreslås att regler om avstängning av statligt anställda ska införas i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart och vissa bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet ska inte tillämpas inför sådana beslut. En anställd ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om något annat inte följer av kollektivavtal. Ett avstängningsbeslut ska kunna prövas interimistiskt av domstol och arbetstagaren ska ha rätt till skadestånd om myndigheten i ett ärende om avstängning bryter mot vissa handläggningsföreskrifter.

Reglerna om avstängning ska omfatta anställda hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen, med undantag för doktorander med en sådan anställning som avses i 5 kap 1 § högskoleförordningen (1993:100).

Statens ansvarsnämnd ska besluta i frågor om avstängning när det gäller arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen samt arbetstagare, som utan att vara anställda genom beslut av regeringen, har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Utöver de nya reglerna i LOA föreslås ändringar i ett antal förordningar. Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2025.

Promemorians lagförslag

Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1994:260) om offentlig anställning

dels att 34 §, 38 § och 42 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas fyra nya paragrafer, 22 a–22 c och 35 a §§, och närmast före 22 a och 22 c §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Avstängning

22 a §

En arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetstagaren uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande och det finns en risk för att fortsatt arbete

1. skadar förtroendet för myndigheten,

2. hindrar verksamhetens behöriga gång, eller

3. försvårar den fortsatta utredningen av beteendet och av om beteendet ska leda till arbetsrättsliga åtgärder.

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

En facklig förtroendeman får stängas av endast om avstängning inte är förbjuden enligt 8 a och b §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Denna bestämmelse ska inte tillämpas på doktorander som har anställts enligt 5 kap. 1 § högskoleförordningen (1993:100).

22 b §

En arbetstagare behåller sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om något annat inte följer av kollektivavtal.

Bilaga 3

Skadestånd

22 c §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

34 §¹

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller

1. arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen,
2. arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Regeringen får föreskriva att nämnden *skall* besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande, när det gäller

1. arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen,
2. arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Regeringen får föreskriva att nämnden *ska* besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

35 a §

Ett beslut om avstängning enligt 22 a § gäller omedelbart.

38 §²

I en tvist om ett beslut enligt 7 c, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett *lagakraftätagande avgörande* bestämma att beslutet tills vidare inte *skall* gälla.

I en tvist om ett beslut enligt 7 c, 22 a, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett *avgörande som fått laga kraft* bestämma att beslutet tills vidare inte *ska* gälla.

¹ Senaste lydelse 2003:297.

² Senaste lydelse 2001:1016.

Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *skall* inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet *skall* inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare *skall* upphöra med eller inte åta sig bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 § eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § *skall* också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställnings-skydd.

Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare *ska* upphöra med eller inte åta sig *en* bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 §, *avstängning enligt 22 a §* eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § *ska* också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställnings-skydd.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2025.

Förteckning över remissinstanserna för promemorian

Bilaga 4

Följande remissinstanser har yttrat sig: Affärsverket svenska kraftnät, Akademikerförbundet SSR, Akavia, Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Attunda tingsrätt, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Ekonomistyrningsverket, Finansinspektionen, Försvarshögskolan, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Göta hovrätt, Göteborgs universitet, Integritetsskyddsmyndigheten, Institutet för mänskliga rättigheter, Justitiekanslern, Jämställdhetsmyndigheten, Kammarkollegiet, Kammarrätten i Göteborg, Karolinska institutet, Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Ledarna, Luftfartsverket, Lunds universitet, Länsstyrelsen Skåne, Medlingsinstitutet, Migrationsverket, Naturvårdsverket, Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR/S, P, O), Pensionsmyndigheten, Polismyndigheten, Riksbanken, Riksdagens ombudsmän (JO), Riksdagsförvaltningen, Riksgäldskontoret, Riksrevisionen, Saco-S, Sametinget, Service- och kommunikationsfacket (Seko), Sjöfartsverket, Skatteverket, Skogsstyrelsen, Socialstyrelsen, Statens ansvarsnämnd (SAN), Statens fastighetsverk, Statens institutionsstyrelse (SiS), Statens jordbruksverk, Statens servicecenter, Statens tjänstepensionsverk, Statskontoret, Stockholms universitet, Styrelsen för internationellt utvecklingsarbete (Sida), Svenska ILO-kommittén, Sveriges advokatsamfund, Sveriges förenade studentkårer, Sveriges universitetslärare och forskare (SULF), Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF), Säkerhetspolisen, Trafikverket, Transparency International Sverige, Transportstyrelsen, Tullverket, Umeå universitet, Universitetskanslersämbetet, Uppsala universitet och Åklagarmyndigheten.

Yttrande har även inkommit från Försvarets radioanstalt. Sveriges Kommuner och Regioner har beretts tillfälle att lämna synpunkter men har inte hörts av.