

Promemoria

Regler om avstängning av statligt anställda

Promemorians huvudsakliga innehåll

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 för 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. Om myndigheten i ett ärende om avstängning bryter mot vissa handläggningsföreskrifter kan myndigheten bli skyldig att betala skadestånd till den anställde. Avstängningsmöjligheten föreslås inte omfatta doktorander som har anställts enligt 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 verksamhetsledande eller därmed jämförlig ställning. Nämnden ska även besluta i frågor om avstängning av chefer för internrevisionen vid myndigheter, åklagare, icke ordinarie domare och professorer, i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.

Utöver de nya reglerna i LOA föreslås ändringar i anställningsförordningen (1994:373), myndighetsförordningen (2007:1515), högskoleförordningen (1993:100), förordningen (1996:377) med instruktion för Högsta domstolen, förordningen (1996:378) med instruktion för Högsta förvaltningsdomstolen, förordningen (1996:379) med hovrättsinstruktion, förordningen (1996:380) med kammarrättsinstruktion, förordningen (1996:381) med tingsrättsinstruktion, förordningen (1996:382) med förvaltningsrättsinstruktion, internrevisionsförordningen (2006:1228), förordningen (2015:743) med instruktion för Åklagarmyndigheten och förordningen (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten.

Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2025.

Innehållsförteckning

1	Författningsförslag.....	4
1.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	4
1.2	Förslag till förordning om ändring i anställningsförordningen (1994:373).....	7
1.3	Förslag till förordning om ändring i myndighetsförordningen (2007:515).....	8
1.4	Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100).....	9
1.5	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:377) med instruktion för Högsta domstolen.....	10
1.6	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:378) med instruktion för Högsta förvaltningsdomstolen.....	11
1.7	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:379) med hovrättsinstruktion.....	12
1.8	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:380) med kammarrättsinstruktion.....	13
1.9	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:381) med tingsrättsinstruktion.....	14
1.10	Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:382) med förvaltningsrättsinstruktion.....	15
1.11	Förslag till förordning om ändring i internrevisionsförordningen (2006:1228).....	16
1.12	Förslag till förordning om ändring i förordningen (2015:743) med instruktion för Åklagarmyndigheten.....	17
1.13	Förslag till förordning om ändring i förordningen (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten.....	18
2	Ärendet och dess beredning.....	19
3	Regler om avstängning för statligt anställda.....	19
3.1	Lagkravet i regeringsformen.....	19
3.2	Rättsläget har förändrats.....	20
3.3	En reglering om avstängning införs i lagen om offentlig anställning.....	20
3.4	Grunder för avstängning.....	23
3.5	Lön och andra anställningsförmåner under avstängningen.....	28
3.6	Beslut om avstängning.....	29
3.7	Beslutsbehörigheten i ärenden om avstängning.....	31
3.8	Det ska införas bestämmelser om skadestånd.....	34
3.9	Arbetstagaren ska ha rätt till en interimistisk prövning.....	35
4	Ikraftträdandebestämmelser.....	36
5	Konsekvenser.....	37
6	Författningskommentar.....	40

6.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	40
Bilaga 1	Sammanfattning av utredningens förslag avseende avstängning i betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8)	44

1 Författningsförslag

1.1 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 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.

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 bi-syssla 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* bi-syssla 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2025.

1.2 Förslag till förordning om ändring i anställningsförordningen (1994:373)

Härigenom föreskrivs att 15 § och 20 § anställningsförordningen (1994:373) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

15 §

Om det uppkommer en fråga om disciplinansvar, åtalsanmälan eller avskedande som *skall* prövas av Statens ansvarsnämnd, *skall* detta genast anmälas till nämnden. Detsamma gäller i fråga om avstängning och läkarundersökning enligt lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

En sådan anmälan *skall* göras av den myndighet som *skall* pröva frågor om anställningens upphörande.

Första och andra styckena gäller inte den som är chef för en domstol, en arrendenämnd eller en hyresnämnd.

Om det uppkommer en fråga om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* eller avskedande som *ska* prövas av Statens ansvarsnämnd, *ska* detta genast anmälas till nämnden. Detsamma gäller i fråga om läkarundersökning enligt lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

En sådan anmälan *ska* göras av den myndighet som *ska* pröva frågor om anställningens upphörande.

20 §

När flera deltar i ett avgörande om anställningens upphörande, disciplinansvar *eller åtalsanmälan eller om avstängning eller* läkarundersökning enligt lagen (1994:261) om fullmaktsanställning *skall* föreskrifterna i 29 kap. rättegångsbalken tillämpas.

När flera deltar i ett avgörande om anställningens upphörande, disciplinansvar, *åtalsanmälan eller avstängning eller om* läkarundersökning enligt lagen (1994:261) om fullmaktsanställning *ska* föreskrifterna *om omröstning* i 29 kap. rättegångsbalken tillämpas.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

1.3 Förslag till förordning om ändring i myndighetsförordningen (2007:515)

Härigenom föreskrivs i fråga om myndighetsförordningen (2007:515) att det 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 längst under två veckor.

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

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

1.4 Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)

Härigenom föreskrivs att 4 kap. 16 § högskoleförordningen (1993:100)⁴ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap. 16 §⁵

I fråga om professorer prövar Statens ansvarsnämnd frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

I fråga om professorer prövar Statens ansvarsnämnd frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. *Nämnden prövar frågor om avstängning enligt lagen om offentlig anställning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.*

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

⁴ Förordningen omtryckt 1998:1003.

⁵ Senaste lydelse 2010:1064.

1.5 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:377) med instruktion för Högsta domstolen

Härigenom föreskrivs att 32 § förordningen (1996:377) med instruktion för Högsta domstolen ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

32 §⁶

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller kanslichef, beredningschef och justitiesekreterare.

Domstolsverket beslutar i sådana frågor när det gäller andra anställda än justitieråd, kanslichef, beredningschef eller justitiesekreterare.

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande när det gäller kanslichef, beredningschef och justitiesekreterare. *Nämnden beslutar i frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.*

Domstolsverket beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning och avskedande* när det gäller andra anställda än justitieråd, kanslichef, beredningschef eller justitiesekreterare.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

1.6 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:378) med instruktion för Högsta förvaltningsdomstolen

Härigenom föreskrivs att 31 § förordningen (1996:378) med instruktion för Högsta förvaltningsdomstolen⁷ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

31 §

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller kanslichef, beredningschef och justitiesekreterare.

Domstolsverket beslutar i sådana frågor när det gäller andra anställda än justitieråd, kanslichef, beredningschef eller justitiesekreterare.

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande när det gäller kanslichef, beredningschef och justitiesekreterare. *Nämnden beslutar i frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.*

Domstolsverket beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning och avskedande* när det gäller andra anställda än justitieråd, kanslichef, beredningschef eller justitiesekreterare.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

⁷ Senaste lydelse av förordningens rubrik 2010:1801.

1.7 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:379) med hovrättsinstruktion

Härigenom föreskrivs att 55 § förordningen (1996:379) med hovrättsinstruktion⁸ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälان och avskedande när det gäller hovrättsassessorer, adjungerade råd, andra adjungerade ledamöter och hovrättsfiskaler.

Domstolsverket beslutar i sådana frågor när det gäller andra anställda än ordinarie domare och sådana anställda som avses i första stycket.

En anmälan till Statens ansvarsnämnd enligt 15 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) görs av hovrätten när det gäller andra ordinarie domare än hovrättspresidenten och när det gäller anställda som avses i första stycket.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän har behörighet att göra en sådan anmälan när det gäller hovrättspresidenten.

Föreslagen lydelse

55 §⁹

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande när det gäller hovrättsassessorer, adjungerade råd, andra adjungerade ledamöter och hovrättsfiskaler. *Nämnden beslutar i frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.*

Domstolsverket beslutar i frågor om disciplinansvar, *åtalsanmälan, avstängning och avskedande* när det gäller andra anställda än ordinarie domare och sådana anställda som avses i första stycket.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (2023:499) med instruktion för Riksdagens ombudsmän (*JO*) följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän har behörighet att göra en sådan anmälan när det gäller hovrättspresidenten.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

⁸ Förordningen omtryckt 2001:984.

⁹ Senaste lydelse 2019:364.

1.8 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:380) med kammarrättsinstruktion

Härigenom föreskrivs att 53 § förordningen (1996:380) med kammarrättsinstruktion¹⁰ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

53 §¹¹

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller kammarrättsassessorer, adjungerade råd, andra adjungerade ledamöter och kammarrättsfiskaler.

Domstolsverket beslutar i sådana frågor när det gäller andra anställda än ordinarie domare och sådana anställda som avses i första stycket.

En anmälan till Statens ansvarsnämnd enligt 15 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) görs av kammarrätten när det gäller andra ordinarie domare än kammarrättspresidenten och när det gäller anställda som avses i första stycket.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän har behörighet att göra en sådan anmälan när det gäller kammarrättspresidenten.

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande när det gäller kammarrättsassessorer, adjungerade råd, andra adjungerade ledamöter och kammarrättsfiskaler. *Nämnden beslutar i frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.*

Domstolsverket beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning och avskedande* när det gäller andra anställda än ordinarie domare och sådana anställda som avses i första stycket.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (2023:499) med instruktion för Riksdagens ombudsmän (*JO*) följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän har behörighet att göra en sådan anmälan när det gäller kammarrättspresidenten.

Denna förordning träder i kraft den 1 maj 2025.

¹⁰ Förordningen omtryckt 2001:985.

¹¹ Senaste lydelse 2019:365.

1.9 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:381) med tingsrättsinstruktion

Härigenom föreskrivs att 57 § förordningen (1996:381) med tingsrättsinstruktion ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

57 §¹²

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller icke ordinarie domare i tingsrätt.

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande när det gäller icke ordinarie domare i tingsrätt. *Nämnden beslutar i frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.*

Domstolsverket beslutar i *sådana* frågor när det gäller andra anställda än domare. Notarienämbden beslutar dock när det gäller tingsnotarier.

Domstolsverket beslutar i frågor om disciplinansvar, *åtalsanmälan, avstängning och avskedande* när det gäller andra anställda än domare. Notarienämbden beslutar dock när det gäller tingsnotarier.

En anmälan till Statens ansvarsnämnd enligt 15 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) görs av tingsrätten när det gäller andra domare än lagmän.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän har behörighet att göra sådan anmälan när det gäller lagmän.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (2023:499) med instruktion för Riksdagens ombudsmän (*JO*) följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän har behörighet att göra *en* sådan anmälan när det gäller lagmän.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

1.10 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1996:382) med förvaltningsrättsinstruktion

Härigenom föreskrivs att 47 § förordningen (1996:382) med förvaltningsrättsinstruktion¹³ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

47 §¹⁴

Statens ansvarsnämnd beslutar om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller icke ordinarie domare i förvaltningsrätt.

Domstolsverket beslutar i sådana frågor när det gäller andra anställda än domare. Notarienämnaden beslutar dock när det gäller förvaltningsrättsnotarier.

En anmälan till Statens ansvarsnämnd enligt 15 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) görs av förvaltningsrätten när det gäller andra domare än lagmän.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän har behörighet att göra sådan anmälan när det gäller lagmän.

Statens ansvarsnämnd beslutar om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande när det gäller icke ordinarie domare i förvaltningsrätt. *Nämnden beslutar i frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.*

Domstolsverket beslutar i frågor om *disciplinansvar, åtalsanmälan, avstängning och avskedande* när det gäller andra anställda än domare. Notarienämnaden beslutar dock när det gäller förvaltningsrättsnotarier.

Av lagen (1975:1339) om Justitiekanslerns tillsyn och lagen (2023:499) med instruktion för Riksdagens ombudsmän följer att Justitiekanslern och Riksdagens ombudsmän (*JO*) har behörighet att göra *en* sådan anmälan när det gäller lagmän.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

¹³ Förordningen omtryckt 2009:885.

¹⁴ Senaste lydelse 2009:885.

1.11 Förslag till förordning om ändring i internrevisionsförordningen (2006:1228)

Härigenom föreskrivs att 2 a § internrevisionsförordningen (2006:1228) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §¹⁵

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller chefen för internrevisionen.

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

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

1.12 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2015:743) med instruktion för Åklagarmyndigheten

Härigenom föreskrivs att 30 § förordningen (2015:743) med instruktion för Åklagarmyndigheten ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

30 §

Frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning prövas av Statens ansvarsnämnd också när det gäller andra åklagare än de som anställs genom beslut av regeringen. Anmälan till nämnden görs av Åklagarmyndigheten.

Frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning prövas av Statens ansvarsnämnd också när det gäller andra åklagare än de som anställs genom beslut av regeringen. *Nämnden prövar frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.* Anmälan till nämnden görs av Åklagarmyndigheten.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

1.13 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten

Härigenom föreskrivs att 27 § förordningen (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning prövas av Statens ansvarsnämnd också när det gäller andra åklagare än de som anställs av regeringen. Anmälan till nämnden görs av Ekobrottsmyndigheten.

27 §
Frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning prövas av Statens ansvarsnämnd också när det gäller andra åklagare än de som anställs av regeringen. *Nämnden prövar frågor om avstängning enbart i de fall ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.* Anmälan till nämnden görs av Ekobrottsmyndigheten.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

2 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 19 november 2020 att ge en särskild utredare i uppdrag att utreda vissa frågor om statligt anställdas rättsställning (dir. 2020:120). Utredningen redovisade uppdraget i februari 2022 i betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8). En sammanfattning av betänkandet 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. Remissvaren och andra yttranden som inkommit med anledning av betänkandet finns tillgängliga i Finansdepartementet (Fi2022/01388).

I denna promemoria, som har tagits fram inom Regeringskansliet, föreslås kompletteringar och bearbetningar av de förslag som utredningen har lämnat om avstängning av statligt anställda.

3 Regler om avstängning för statligt anställda

3.1 Lagkravet i regeringsformen

Utgångspunkten på arbetsmarknaden är att en arbetsgivare kan frånta en arbetstagare arbetsuppgifter med stöd av den allmänna arbetsledningsrätten, om arbetstagaren får behålla sina löneförmåner. För den statliga sektorn gäller dock särskilda förutsättningar. Enligt 12 kap. 7 § regeringsformen ska grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning, i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen, meddelas i lag.

Av äldre förarbeten till regeringsformen 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 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).

3.2 Rättsläget har förändrats

Särskilda regler om avstängning av statligt anställda fanns tidigare i statstjänstemannalagen (1965:274) 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, bl.a. i fråga om avstängning, tillämpas (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 (jfr prop. 2021/22:176 s. 108). De aktuella bestämmelserna om avstängning togs därför bort från anställningsskyddslagen. Motsvarande bestämmelser infördes dock i lagen (1974:358) om fackligt förtroendemannas ställning på arbetsplatsen, förkortad förtroendemannalagen, för fackliga förtroendemen vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen (jfr samma prop. s. 115–118).

I dagsläget finns således lagregler om avstängning av statligt anställda avseende fullmaktsanställda i LFA. Statligt anställda som har uppdrag som fackliga förtroendemen 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 § villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet). Arbetsdomstolen har dock i ett avgörande i november 2022 bedömt att en statlig arbetsgivare inte har rätt att stänga av en anställd med stöd av kollektivavtalet eller den allmänna arbetsledningsrätten eftersom åtgärden saknar lagstöd enligt 12 kap. 7 § regeringsformen (AD 2022 nr 49). Parterna har därefter den 30 september 2023 upphävt den aktuella bestämmelsen.

3.3 En reglering om avstängning införs i lagen om offentlig anställning

<p>Förslag: Möjligheterna att stänga av statligt anställda ska utökas. De nya reglerna om avstängning ska omfatta anställda hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen.</p>

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

Utredningens bedömning överensstämmer i huvudsak med promemorians. Utredningen bedömer att regler om avstängning av statligt anställda ska meddelas i lag och föreslår att reglerna ska införas i LOA, men endast omfatta myndigheter under regeringen. Utredningen har inte behandlat frågan om doktorander på högskolor ska omfattas av avstängningsmöjligheten.

Remissinstanserna: Flertalet av remissinstanserna, däribland *Akavia*, *Arbetsdomstolen* och *Statens ansvarsnämnd*, (SAN) tillstyrker eller har inte några invändningar mot utredningens bedömning. Några remissinstanser, *Saco-S* och *Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)* instämmer i behovet av en lagreglering under förutsättning att bestämmelser om avstängning omfattas av regeringsformens lagkrav.

Andra remissinstanser, *Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR)*, *Ledarna* och *Seko, Service och kommunikationsfacket (Seko)* avstyrker eller har invändningar mot utredningens bedömning, och anser att det inte behövs ytterligare möjligheter till avstängning, bl.a. mot bakgrund av (den tidigare) regleringen om avstängning i villkorsavtalen. *OFR* motsätter sig att bestämmelser om avstängning regleras i lag.

Polismyndigheten påpekar att LOA gäller hela statsförvaltningen och anser att det bör övervägas om bestämmelserna även bör omfatta arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

Sveriges Förenade Studentkårer (SFS) motsätter sig att doktorandanställningar omfattas av regleringen. SFS anser att det behöver utredas hur en avstängning från en sådan anställning påverkar möjligheten att fortsätta och fullfölja forskarutbildningen.

Skälen för förslaget

Regler om avstängning av statligt anställda behöver meddelas i lag

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 vid utförandet av 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. Statligt anställda ska i egenskap av företrädare för myndigheterna bl.a. iaktta saklighet och opartiskhet.

Om en statligt anställd misstänks för brott eller uppvisar ett beteende 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. I en situation när en anställd uppvisar allvarliga samarbetssvårigheter kan fortsatt arbete leda till störningar i myndighetens verksamhet.

För att upprätthålla förtroendet för myndigheternas verksamheter och statsförvaltningen i stort behöver det mot denna bakgrund 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. En avstängning bör alltid, med hänsyn till intresset av statligt anställdas professionella integritet, vara välavvägd 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. Det är 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).

En avstängning är en ingripande åtgärd mot en anställd. Som utredningen konstaterar får bestämmelser om avstängning av statligt anställda anses utgöra sådana grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning som enligt 12 kap. 7 § regeringsformen ska meddelas i lag (jfr AD 2022 nr 49).

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.

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

Utredningen föreslår att de nya reglerna ska gälla för arbetstagare hos myndigheter under regeringen.

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. Det finns inte något skäl till att tillämpningsområdet för reglerna om avstängning bör avvika från LOA:s. Det får anses finnas behov av att även kunna stänga av anställda hos riksdagen och dess myndigheter. Reglerna om avstängning bör därmed, till skillnad från vad utredningen föreslår och i likhet med vad *Polismyndigheten* för fram, även omfatta arbetstagare hos dessa myndigheter.

Reglerna bör inte omfatta doktorandanställningar

Doktorander vid landets statliga universitet och högskolor har en särskild form av tidsbegränsad anställning för att de ska kunna genomföra utbildning på forskarnivå (5 kap 1 § högskoleförordningen). Grunden för anställningen är att de först har antagits som studenter för forskarstudier (5 kap. 3 § högskoleförordningen). För det krävs behörighet till utbildningen och att de krav som i övrigt ställs upp i 7 kap. 34-36 §§ högskoleförordningen, om bl.a. förmåga att tillägna sig utbildningen och finansiering, är uppfyllda.

Doktoranderna ska främst ägna sig åt egen utbildning men får i begränsad omfattning även arbeta med utbildning, forskning, konstnärlig forskning och administration. Sådant arbete får dock inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid (5 kap 2 § högskoleförordningen). Alla doktor-

ander är således studenter, dvs. antagna till forskarutbildning och vissa av dem är både studenter och anställda, dvs. har en doktorandanställning.

Doktorandanställda är således först och främst att betrakta som studenter och inte som anställda i en mer traditionell betydelse, dvs. som arbetstagare som ska utföra arbetsuppgifter åt en arbetsgivare. Regler om disciplinära åtgärder för studenter, däribland avstängning, finns i 10 kap. högskoleförordningen. Om en student med otillåtna hjälpmedel eller på annat sätt försöker vilseleda vid prov eller när en studieprestation annars ska bedömas kan studenten stängas av från deltagande i undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid högskolan. Vidare kan avstängning ske om studenten stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid högskolan eller om studenten stör verksamheten vid högskolans bibliotek eller annan särskild inrättning inom högskolan. Slutligen kan en student stängas av om han eller hon utsätter en annan student eller en arbetstagare vid högskolan för sådana trakasserier eller sexuella trakasserier som avses i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567).

De angivna grunderna för avstängning av en student är inte desamma som de grunder för avstängning som föreslås i denna promemoria. Om de föreslagna reglerna skulle tillämpas även för doktorandanställda skulle detta i praktiken innebära att det blir svårare för dessa doktorander att genomföra och slutföra sina studier trots att de fortsatt skulle vara antagna till forskarutbildning och inneha en rätt att studera, vilket också är det primära syftet med en doktorandanställning. De nu aktuella reglerna bör därför inte omfatta doktorandanställda.

I sammanhanget kan nämnas att det inom Utbildningsdepartementet för närvarande bereds ett uppdrag till en utredare i vars uppdrag det ingår att ytterligare analysera, och vid behov komplettera, förslagen i betänkandet Belastningsregisterkontroll och avskiljande av studenter (SOU 2021:83). I uppdraget ingår bl.a. att lämna förslag som innebär ökade möjligheter att avskilja studerande från högskoleutbildning. Om utredaren bedömer att det även bör lämnas förslag som omfattar disciplinära åtgärder i högskolan är utredaren oförhindrad att göra det.

3.4 Grunder för avstängning

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

En facklig förtroendeman ska få stängas av från arbetet endast om avstängning inte är förbjuden enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Det innebär att en facklig förtroendeman,

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

Utredningens förslag överensstämmer huvudsakligen med promemorian. Utredningen föreslår att en arbetstagarare ska få stängas av från arbetet om arbetstagararen är misstänkt för eller bevisligen har gjort sig skyldig till brott, grovt åsidosättande i anställningen, eller annat beteende som kan leda till skiljande från anställningen samt om fortsatt arbete riskerar att skada förtroendet för myndigheten, försvåra den fortsatta utredningen, eller hindra verksamhetens behöriga gång. Vidare föreslår utredningen att avstängning ska kunna ske även efter att ett förfarande om skiljande från anställningen har inletts om avstängning inte är förbjuden enligt 8 a och 8 b §§ förtroendemannalagen.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna, däribland *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket* och *Sveriges universitet- och högskoleförbund (SUHF)*, tillstyrker eller har inte några invändningar mot utredningens förslag.

Ledarna och *Seko* avstyrker förslaget. *Akademikerförbundet SSR*, *OFR*, *Saco-S* och *SULF* anser att (den tidigare) regleringen om avstängning i villkorsavtalen innebär en rimlig avvägning mellan arbetstagararens skydd mot godtyckliga avstängningar och arbetsgivarens behov av att kunna stänga av en arbetstagarare i allvarliga situationer. Arbetstagarorganisationerna förespråkar därför att en eventuell lagreglering utformas i enlighet med regleringen i kollektivavtalen. *Arbetsdomstolen* har inte några invändningar mot att kollektivavtalsregleringen utgör förebild för en lagreglering, medan *Akavia* anser att reglerna om avstängning i LFA bör utgöra förebild.

Flera remissinstanser har invändningar mot utformningen av lagtexten. *Arbetsdomstolen* och *Akavia* har synpunkter på uttrycket ”bevisligen har gjort sig skyldig till brott”. Enligt *Arbetsdomstolen* bör uttrycket tas bort från lagtexten mot bakgrund av den s.k. oskuldspresumtionen i artikel 6 i Europakonventionen. Vidare har *SAN* och *Attunda tingsrätt* synpunkter på ordet ”misstänkt”. *SAN* anser att ordet bör undvikas, eftersom det för tankarna till det processrättsliga misstankebegreppet i rättegångsbalken. *Arbetsdomstolen* ifrågasätter om rekvisiten ”brott” och ”grovt åsidosättande i anställningen” behöver anges i lagtexten. *Domstolen* framhåller vidare att enbart ett påstående om en misstanke inte bör kunna ligga till grund för en avstängning och anser att det behövs en kvalificering av misstanken. *Domstolen* konstaterar i detta sammanhang att uttrycket ”goda grunder” används i (den tidigare) regleringen om avstängning i villkorsavtalen.

SAN anser vidare att det bör förtydligas att reglerna inte innebär en inskränkning av arbetsgivarens möjlighet att inom ramen för sin arbetsledning fatta tillfälliga beslut om att en arbetstagarare inte ska vistas på arbetsplatsen. *Transparency International Sverige* menar att det bör för-

tydligas att avstängning inte får ske av anställda som anmäler missförhållanden eller använder sig av sin meddelarfrihet.

Flera remissinstanser anser att det borde vara möjligt att stänga av arbetstagare i fler situationer än de som utredningen föreslår. Bland annat Arbetsgivarverket, *Försvarsmakten* och *Säkerhetspolisen* framhåller behovet av att kunna stänga av arbetstagare som inte längre godkänns vid en säkerhetsprövning. *Polismyndigheten* och *Skogsstyrelsen* anför att det kan finnas ett behov av att stänga av en arbetstagare även i en situation som inte kan leda till ett skiljande från anställningen eller om det är oklart om situationen kan leda till ett skiljande. Som exempel på en sådan situation anger Polismyndigheten om en arbetstagare på grund av sjukdom behöver vara frånvarande en längre tid från arbetsplatsen än vad åtgärden försättande ur tjänstgöring medger.

Arbetsmiljöverket framhåller att en avstängd arbetstagare befinner sig i en mycket utsatt situation och att en avstängning inte påverkar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för arbetstagaren.

Skälen för förslaget

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

Vid utformningen av grunderna för avstängning bör beaktas hur de sedan lång tid gällande bestämmelserna om avstängning av fullmaktsanställda är utformade. Dessa bestämmelser motsvarar de regler som gällde för statligt anställda enligt 1976 års LOA. 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). I likhet med det som gäller för fullmaktsanställda bör en förutsättning för avstängning 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 inleds. En reglering bör vidare möjliggöra 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. Att koppla möjligheten till avstängning till inledningen av ett förfarande om skiljande från anställningen på motsvarande sätt som i LFA bedöms sammantaget inte vara ändamålsenligt.

Utredningen har utformat sitt förslag med beaktande av den tidigare bestämmelsen om avstängning i 13 kap. 12 § villkorsavtalen på det statliga avtalsområdet. Enligt utredningen ska det för avstängning krävas bl.a. att arbetstagaren 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.

Utredningens förslag framstår i flera delar som väl avvägt. Flera remissinstanser har dock lämnat synpunkter på utformningen av lagtexten. Som *Arbetsdomstolen* konstaterar behöver rekvisiten brott och grovt åsidosättande i anställningen inte anges i lagtexten. Som *SAN* påpekar finns det vidare en risk att uttrycket misstanke leder tanken fel. Det är primärt en uppgift för de rättsvårdande myndigheterna att bedöma om någon är misstänkt för brott. Dessutom skulle det, som Arbetsdomstolen anför, kunna

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 till bör därmed inte föras in i lagtexten. I stället kan lagtexten lämpligen utformas på så sätt att en avstängning får ske om arbetstagaren uppvisar ett visst beteende (jfr reglerna om avstängning av nämndemän i 4 kap. 8 a § 3 rättegångsbalken).

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 utredning av beteendet, att en mindre ingripande arbetsrättslig åtgärd som t.ex. omplacering bedöms vara tillräcklig. En arbetstagare bör därför 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. Arbetsdomstolens praxis kan vara vägledande i frågan om vilka beteenden som kan leda till en uppsägning eller ett avskedande.

Sammantaget bör lagtexten utformas på så sätt att en arbetstagare ska kunna stängas av från arbetet om han eller hon uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande.

En 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. Frågan om vilket närmare beviskrav som ska tillämpas när det gäller arbetstagarens beteende bör dock överlämnas till rättstillämpningen. Det bör i sammanhanget understrykas att det i såväl grundlag som 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.

Avstängning ska kunna ske om fortsatt arbete innebär vissa risker

Utredningen föreslår vidare att det, i likhet med det som gällde enligt den tidigare regleringen i 13 kap. 12 § villkorsavtalen, för avstängning även ska krävas att det finns en risk att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten, försvårar den fortsatta utredningen eller hindrar verksamhetens behöriga gång.

Det är av yttersta vikt att medborgarna har ett högt förtroende för statsförvaltningen. Avstängning bör därmed kunna ske i situationer när arbetstagarens fortsatta arbete innebär en risk för att förtroendet skadas. Så kan t.ex. vara fallet om arbetstagaren betar sig på ett sätt som innebär att hans eller hennes saklighet eller opartiskhet på objektiva grunder kan ifrågasättas, framför allt om arbetsuppgifterna innefattar myndighetsutövning.

Det bör även vara möjligt att stänga av arbetstagare i situationer när det inte är aktuellt med omplacering eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 § LOA och behövs utifrån ett verksamhetsperspektiv, t.ex. när arbetstagarens fortsatta arbete kan leda till störningar i myndighetens verksamhet. Så kan t.ex. vara fallet vid allvarliga samarbetssvårigheter. Vidare bör

en arbetstagare kunna stängas av om dennes närvaro på arbetsplatsen försvårar utredningen av arbetstagarens beteende och av om beteendet bör leda till en arbetsrättslig åtgärd. De arbetsrättsliga åtgärder som avses är ytterligare avstängning, omplacering, disciplinpåföljd eller skiljande från anställningen genom uppsägning eller avskedande.

Sammanfattningsvis bedöms att det, för att en arbetstagare ska kunna stängas av från arbetet, även bör krävas att fortsatt arbete innebär en 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. Med kravet på risk bör avses att risken framstår som konkret med hänsyn till omständigheterna.

Som *Arbetsmiljöverket* påpekar påverkar en avstängning inte arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för arbetstagaren.

Avstängning ska alltid kunna ske om arbetsgivaren gör en åtalsanmälan

Om det finns en misstanke om att en arbetstagare inom staten har begått ett brott i anställningen kan arbetsgivaren anmäla arbetstagaren till åtal. En skyldighet att göra en sådan anmälan finns om arbetstagaren är skäligen misstänkt för att i sin anställning har begått i bestämmelsen särskilt angiven brottslighet (22 § LOA).

Det är möjligt att stänga av en arbetstagare som har en fullmaktsanställning om en åtgärd vidtas för att åtal ska väckas mot honom eller henne för en gärning som kan antas medföra avskedande (10 § 2 LFA).

Misstankar om att en arbetstagare har begått ett brott i anställningen 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. Det bör därför alltid vara möjligt att stänga av en arbetstagare om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan mot honom eller henne för ett brott som vid en fällande dom kan antas leda till en uppsägning eller avskedande.

Frågor som inte bör omfattas av regleringen

Som framgår ovan finns det vid en akut nödsituation ett visst utrymme för en statlig arbetsgivare att med stöd av arbetsledningsrätten och allmänna rättsgrundsatser om nöd försätta en arbetstagare ur tjänst. De regler om avstängning som föreslås i denna promemoria är inte avsedda att utgöra någon inskränkning av arbetsgivarens möjlighet att vidta en sådan åtgärd.

För anställda som använder sig av meddelarfriheten eller anmäler missförhållanden finns bestämmelser som skyddar dem mot repressalier från arbetsgivaren, bl.a. i 1 kap. 7 § och 3 kap. 5 § tryckfrihetsförordningen samt lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Något sådant förtydligande som *Transparency International Sverige* efterfrågar bedöms därför inte behövas.

Såväl *Polismyndigheten* som *Skogsstyrelsen* 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 arbetsuppgifter på grund av sjukdom.

I 1976 års LOA fanns ett system med obligatorisk läkarundersökning. Systemet överfördes dock inte till LOA bl.a. mot bakgrund av att det ansågs tidsödande och krångligt att tillämpa i praktiken samt att mot-

svarande krav inte fanns inom den privata sektorn (jfr prop. 1993/94:65 s. 80 och 81). Regler om obligatorisk läkarundersökning finns visserligen för fullmaktanställda i LFA. Det är en följd av det förstärkta anställningskydd 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). De skäl som anförts i förarbetena för att inte ha krav på läkarundersökningar för övriga anställda inom staten gäller fortfarande.

Sammantaget bedöms det inte finnas tillräckliga skäl att införa en särskild reglering om avstängning i sjukdomssituationer. Det bör dock understrykas att den reglering som föreslås i denna promemoria kan bli tillämplig vid sjukdom i vissa situationer, t.ex. om det till följd av arbetstagarens sjukdom uppstår samarbetsvårigheter som är så allvarliga att de kan leda till en uppsägning.

Flera remissinstanser framhåller att det bör finnas en möjlighet att stänga av en statligt anställd som inte längre godkänns vid en säkerhetsprövning. Regeringen har i juni 2023 beslutat att ge en särskild utredare i uppdrag att bl.a. analysera vilka ytterligare möjligheter som bör finnas att stänga av en anställd i en sådan situation (dir. 2023:91).

Särskilda regler bör 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. Avstängning av sådana fackliga förtroendemän får ske på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen endast 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).

Förtroendemannalagen gäller för hela arbetsmarknaden. Lagen är subsidiär i förhållande till annan lag. De särregler som gäller enligt förtroendemannalagen bör fortsatt gälla även för statligt anställda som har uppdrag som förtroendemän. En statligt anställd som har ett sådant uppdrag bör därmed få stängas av endast om avstängning inte är förbjuden enligt 8 a och b §§ förtroendemannalagen.

3.5 Lön och andra anställningsförmåner under avstängningen

<p>Förslag: Under avstängningstiden ska en arbetstagare få behålla sin lön och andra anställningsförmåner, om något annat inte följer av kollektivavtal.</p>

Utredningens förslag överensstämmer i huvudsak med promemorians. Utredningen föreslår att en arbetstagare ska få behålla lön och andra anställningsförmåner under den tid han eller hon är avstängd.

Remissinstanserna: Flertalet av remissinstanserna, däribland *Arbetsgivarverket* och *samtliga arbetstagarorganisationer*, ställer sig bakom eller har inga synpunkter på utredningens förslag.

SAN framhåller att i vissa fall står utnyttjandet av anställningsförmåner, t.ex. tillgång till friskvårdslokal, i direkt strid med det bakomliggande syftet med en avstängning och efterfrågar ett klagörande av uttrycket ”andra anställningsförmåner”.

Åklagarmyndigheten anser att det bör övervägas om en arbetstagar som är frihetsberövad på grund av brott bör ha rätt till hela sin lön och sina förmåner och påpekar att enligt villkorsavtalen får arbetsgivaren i en sådan situation endast betala ut en del av arbetstagarens lön.

Skälen för förslaget: I LFA regleras inte arbetstagarens 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 gällde för statligt anställda med undantag för fullmaktsanställda, fanns dock bestämmelser som innebar att arbetstagaren hade rätt till lön och andra förmåner under avstängningstiden, se 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen i lydelsena före den 30 juni 2022.

Utredningens förslag om att arbetstagaren har rätt att få behålla lön och andra anställningsförmåner under den tid han eller hon är avstängd framstår i flera delar som väl avvägt. Som utredningen konstaterar bör en arbetstagar inte hamna i ett sämre läge vid en avstängning än efter en uppsägning. En arbetstagar 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). Utgångspunkten bör därmed vara att en arbetstagar ska få behålla lön och andra anställningsförmåner under avstängningen. Frågan bör lämpligen regleras i lag. Som *SAN* och *Åklagarmyndigheten* framhåller kan det dock finnas situationer när det inte är möjligt eller lämpligt att upprätthålla en ovillkorlig rätt till anställningsförmåner. Berörda parter på arbetsmarknaden bedöms vara bäst lämpade att avgöra om och i vilken omfattning det bör göras avvikelser från rätten till anställningsförmåner. Det bör därmed vara möjligt att sluta kollektivavtal som inskränker rätten till lön och andra anställningsförmåner under avstängningen.

Sammantaget bör bestämmelsen utformas på så sätt att en arbetstagar under avstängningstiden behåller sin lön och andra anställningsförmåner, om något annat inte följer av kollektivavtal. *SAN* efterfrågar ett klagörande av ”andra anställningsförmåner”. Vad som ska ingå i det aktuella uttrycket får avgöras i rättspraxis. I denna fråga kan rättspraxis avseende 12 § anställningsskyddslagen vara vägledande.

3.6 Beslut om avstängning

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.

Bedömning: Ett beslut om avstängning bör gälla tills vidare.

Utredningens förslag överensstämmer delvis med promemorians. Utredningen föreslår att ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart och undantas från bestämmelserna om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet, förkortad MBL. Vidare föreslår utredningen att ett beslut om avstängning ska gälla för en tid om högst två månader.

Remissinstanserna: *SULF* avstyrker förslaget om att ett avstängningsbeslut ska gälla omedelbart och framhåller att arbetsgivaren behöver fullgöra sin förhandlingsskyldighet. Övriga remissinstanser har inte framfört några synpunkter på förslaget.

Flertalet av remissinstanserna, däribland *Arbetsgivarverket*, *Försvarsmakten* och *Göteborgs universitet*, tillstyrker eller har inga invändningar mot utredningens förslag om att undantag bör göras från bestämmelserna om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i MBL. Bland annat *OFR*, *Saco-S* och *Seko* avstyrker dock förslaget och anser att avstängningsbeslut ska omfattas av 11–14 §§ MBL. *OFR* och *SULF* framhåller att parterna har stor erfarenhet av att hantera förhandlingar skyndsamt.

Merparten av remissinstanserna, däribland *Arbetsdomstolen* och *Arbetsgivarverket*, har inte några synpunkter på förslaget om att en avstängning ska gälla för en tid om högst två månader. *SAN* anför att en period om två månader fram till omprövning framstår som väl avvägd, men anser att det bör övervägas om det ska finnas en gräns för antalet förlängningsbeslut eller om frågan om proportionalitet ska ingå i bedömningen vid en omprövning. Flera remissinstanser, däribland *OFR*, *Saco-S*, *Seko* och *SULF*, avstyrker eller har invändningar mot förslaget och anser ett avstängningsbeslut bör gälla i högst 30 dagar, vilket gällde vid avstängning enligt de tidigare reglerna i 13 kap. 12 § villkorsavtalen. *Ekobrottsmyndigheten* anser att det bör övervägas om avstängningsbeslut ska kunna gälla en längre tid än två månader, eftersom tiden från det att en brottslig gärning har begåtts till dess att det finns en brottmålsdom som fått laga kraft i regel överstiger två månader. *Åklagarmyndigheten* anser att det bör övervägas om ett avstängningsbeslut, i likhet med det som gäller vid avstängning enligt LFA, bör gälla tills vidare. Myndigheten framhåller att utredningens förslag kan innebära en ökad administrativ belastning för myndigheter, eftersom det i vissa fall kan krävas flera avstängningsbeslut innan frågan om uppsägning eller avskedande kan prövas.

Skälen för förslaget och bedömningen

Ett beslut om avstängning bör gälla omedelbart och undantag bör göras från regler om medbestämmande

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. Denna ordning bör även gälla för beslut om avstängning med stöd av de regler som föreslås i denna promemoria. Som utredningen konstaterar behöver beslut om avstängning gälla omedelbart för att de inte ska förlora sin verkan.

I 11–14 §§ MBL finns regler som innebär att arbetstagarorganisationerna har medinflytande i frågor som arbetsgivaren beslutar om. Undan-

tag från bestämmelserna har gjorts när det gäller beslut om bisyssla, disciplinansvar, åtalsanmälan och skiljande från arbetsuppgifter enligt LOA samt för avstängningsbeslut av fullmaktsanställda (42 § andra stycket LOA samt 12 § LFA). Ett i princip motsvarande undantag fanns även i 1976 års LOA (2 kap. 5 §).

Eftersom ett beslut om avstängning behöver kunna fattas skyndsamt bör, i motsats till vad bl.a. *OFR*, *Saco-S* och *Seko* anser, bestämmelserna om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i 11–14 §§ MBL, inte tillämpas när det gäller ett sådant beslut.

Beslutet bör gälla tills vidare

Utredningen bedömer att en avstängning bör gälla för högst två månader i sänder och framhåller att en tidsbegränsning kan medföra att arbetsgivaren inte dröjer onödigt länge med att vidta andra arbetsrättsliga åtgärder. Den tidigare regleringen i villkorsavtalen medgav avstängning i högst 30 dagar. Flera arbetstagarorganisationer förordar att lagregleringen utformas i enlighet med den tidigare avtalsregleringen.

En avstängning är en åtgärd av tillfällig karaktär. Tiden som en avstängning behöver pågå kan dock variera. En avstängning på grund av en brottsmisstanke kan, som *Ekobrottsmyndigheten* och *Aklagarmyndigheten* för fram, behöva pågå fram till att en förundersökning lagts ned eller ett åtal prövats slutligt i domstol. Beslut om att stänga av en fullmaktsanställd och att skilja en arbetstagarare från arbetsuppgifter är inte begränsade i tid (jfr 10 § LFA och 31 § LOA). Det finns goda skäl att ha samma ordning vid avstängning enligt den reglering som föreslås i denna promemoria. Det föreslås därför att ett avstängningsbeslut bör gälla tills vidare.

I denna promemoria föreslås även att om det uppstår en tvist om ett beslut om avstängning får en domstol för tiden fram till dess att det finns ett avgörande som fått laga kraft bestämma att beslutet tills vidare inte ska gälla (se avsnitt 3.9). En arbetstagarare kan alltså få ett tillfälligt domstolsavgörande om att en avstängning ska upphöra.

Det bör framhållas att en avstängning bör vidtas enbart om det finns sakliga skäl. Avstängningen bör vidare inte pågå längre än nödvändigt. Av den allmänna proportionalitetsprincipen, som kommit till uttryck i bl.a. 5 § förvaltningslagen, följer att en åtgärd av en myndighet som avser ett enskilt intresse inte får vara mer långtgående än vad som behövs. Åtgärden får vidtas endast om det avsedda resultatet står i rimligt förhållande till de olägenheter som kan antas uppstå för den som åtgärden riktas mot. Det bedöms därmed inte finnas något behov av att, såsom *SAN* förordar, i bestämmelserna om avstängning ange att frågan om proportionalitet ska beaktas av arbetsgivaren.

3.7 Beslutsbehörigheten i ärenden om avstängning

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

Statens ansvarsnämnd ska även besluta i frågor om avstängning av chefer för internrevisionen vid myndigheter. När det gäller åklagare, icke ordinarie domare och professorer ska nämnden besluta i frågor om avstängning enbart när ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden.

Om det uppkommer en fråga om avstängning som ska prövas av Statens ansvarsnämnd ska detta genast anmälas till nämnden.

När flera deltar i ett avgörande om avstängning ska bestämmelserna om omröstning i 29 kap. rättegångsbalken tillämpas.

Om personalansvarsnämndens prövning inte kan inväntas, ska nämndens ordförande få besluta om avstängning. Ett sådant beslut ska gälla till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock längst under två veckor. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning.

Utredningens förslag överensstämmer delvis med promemorians. Utredningen föreslår att SAN ska besluta i frågor om avstängning när ett förfarande om avskedande har inletts i nämnden. Vidare föreslår utredningen att regeringen ska pröva frågor om avstängning när det gäller chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen.

Remissinstanserna: Merparten av remissinstanserna har inga synpunkter på förslagen. *SAN* instämmer i utredningens bedömning att arbetsgivaren i första hand bör besluta i frågor om avstängning även i de fall nämnden har beslutsbehörighet i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande. Nämnden framhåller vidare att den inte kan pröva frågan om avstängning utan ett yrkande. *SULF* avstyrker förslaget och anser att det alltid bör vara anställningsmyndigheten, i förekommande fall personalansvarsnämnden, som beslutar i frågor om avstängning.

Flera remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket*, *Försvarmakten*, *Kriminalvården* och *Migrationsverket*, framhåller vikten av skyndsamma beslut och anser att en företrädare för myndigheten bör kunna besluta i frågor om avstängning i brådskande situationer.

Skälen för förslaget

Huvudregeln är att anställningsmyndigheten beslutar

Frågor om anställning prövas enligt 3 § anställningsförordningen (1994:373) som utgångspunkt av den myndighet där arbetstagaren är anställd. Av 25 § myndighetsförordningen (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. Om myndigheten inte har någon personalansvarsnämnd prövas ärendena av det högsta beslutande organet i myndigheten, dvs. styrelsen eller myndighetschefen.

SAN bör besluta 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). 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).

Till skillnad från vad *SAN* och *SULF* anför får avstängning av sådana arbetstagare som avses i 34 § första stycket LOA anses vara en fråga som anställningsmyndigheten inte lämpligen bör pröva med hänsyn till risken för intressekonflikter. SAN var behörig att besluta om avstängning enligt de tidigare reglerna i anställningsskyddslagen, om nämnden hade rätt att besluta om avskedande (jfr prop. 1993/94:65 s. 132 och 133). Nämnden var även behörig att besluta om avstängning enligt 1976 års LOA (jfr 15 kap. 3 och 4 §§ i den lagen). Mot denna bakgrund bör SAN 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.

Regeringen har med stöd av 34 § andra stycket LOA föreskrivit att SAN ska besluta i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller vissa andra arbetstagare. Det gäller åklagare, icke ordinarie domare, professorer vid statliga lärosäten och chefer för internrevisionen vid myndigheter. Föreskrifterna finns i respektive myndighets instruktion samt i högskoleförordningen (1993:100) och internrevisionsförordningen (2006:1228).

Åklagare, professorer och icke ordinarie domare utgör stora personalkategorier. När det gäller icke ordinarie domare finns det inte någon personalansvarsnämnd vid respektive domstol, utan i stället finns Domstolsverkets personalansvarsnämnd. Mot denna bakgrund får risken för intressekonflikter vid handläggning av ärenden om avstängning gällande åklagare, professorer och icke ordinarie domare anses vara begränsad. Anställningsmyndigheten bör mot denna bakgrund kunna pröva frågor om avstängning när det gäller sådana arbetstagare.

När det har inletts ett förfarande om avskedande hos SAN bör dock, som utredningen föreslagit, nämnden besluta i frågor om avstängning. Frågor om avstängning av chefer för internrevisionen vid myndigheter bör dock alltid prövas av SAN. Bestämmelser om när SAN kan pröva frågor om avstängning bör regleras i respektive myndighets instruktion, högskoleförordningen och internrevisionsförordningen.

Som utredningen föreslår bör 15 § anställningsförordningen ändras så att det framgår att en fråga om avstängning enligt de nu föreslagna reglerna, som ska prövas av SAN, genast ska anmälas till nämnden. En sådan anmälan bör, som SAN framhåller, innehålla ett yrkande om den åtgärd som det begärs att nämnden ska besluta om.

Regler om omröstning när flera deltar i ett beslut

När flera deltar i ett avgörande om anställningens upphörande, disciplinansvar eller åtalsanmälan, eller om avstängning eller läkarundersökning enligt LFA, ska enligt 20 § anställningsförordningen bestämmelserna om omröstning i 29 kap. rättegångsbalken tillämpas. Motsvarande regler bör gälla för beslut om avstängning enligt de regler som föreslås i denna promemoria.

Ordföranden i personalansvarsnämnden bör kunna besluta i vissa brådskande fall

I vissa situationer kan ett beslut om avstängning behöva fattas så skyndsamt att personalansvarsnämnden inte hinner sammankallas. Som bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket* och *Försvarsmakten* anför bör det därför finnas en särskild beslutsordning för brådskande fall. Ordföranden i personalansvarsnämnden bör ha rätt att ensam besluta om avstängning om nämndens prövning inte kan inväntas. 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 bör vara tillräcklig för att nämnden ska kunna pröva frågan. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid bör beslutet om avstängning upphöra.

3.8 Det ska införas bestämmelser om skadestånd

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

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

Utredningens bedömning överensstämmer inte med promemorians förslag. Utredningen bedömer att det inte bör införas bestämmelser om skadestånd.

Remissinstanserna: Flertalet av remissinstanserna, bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket* och *Polismyndigheten*, delar eller har inte några synpunkter på utredningens bedömning.

Flera remissinstanser, däribland *Arbetsdomstolen*, *OFR* och *Sveriges advokatsamfund*, har invändningar mot förslaget och anser att arbetsgivaren bör kunna bli skadeståndsskyldig om arbetstagaren stängs av felaktigt.

Skälen för förslaget: I ärenden om avstängning av fullmaktsanställda gäller ett strikt skadeståndsansvar 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 arbetsgivaren kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren 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 för sådana skadeståndsanspråk. 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. I samband med detta behandlades frågan om ansvaret även borde omfatta bedömningsfel. Det konstaterades då att det finns lagregler och kontrollsystem för att säkerställa att den offentliga förvaltningen utövas korrekt, t.ex. det straffrättsliga ansvaret vid tjänstefel och ansvaret för tjänsteförseelse

enligt LOA. Vidare hänvisades till att den offentliga förvaltningen står under tillsyn och granskning av bl.a. Justitiekanslern, Riksdagens ombudsmän och Riksrevisionen. Det ansågs mot denna bakgrund inte finnas något praktiskt behov av ett skadeståndsansvar för materiella fel. Ett sådant skadeståndsansvar bedömdes även riskera att få en återhållande effekt på myndigheternas behöriga handlande. Ansvaret begränsades därför till formfel (jfr prop. 1978/79:84 s. 10 och 11).

Det finns inte någon anledning att ha ett annat synsätt när det gäller skadestånd vid avstängning enligt de bestämmelser som föreslås i denna promemoria, än det som legat till grund för utformningen av skadeståndsbestämmelserna i 1976 års LOA. En arbetstagare som stängs av med stöd av LOA bör därmed ha rätt till skadestånd på motsvarande sätt som en arbetstagare som stängs av med stöd av LFA, dvs. för formfel. Enligt denna promemoria ska frågor om avstängning kunna prövas slutligt i Arbetsdomstolen och en domstol ska i avvaktan på att avgörandet får laga kraft kunna bestämma att ett beslut om avstängning tills vidare inte ska gälla (avsnitt 3.9).

Ansvaret bör konstrueras på motsvarande sätt som i 13 § LFA, dvs. bestämmelserna i 38, 41 och 42 §§ anställningsskyddslagen ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

3.9 Arbetstagaren ska ha rätt till en interimistisk prövning

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

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

Utredningens förslag överensstämmer inte med promemorians. Utredningen föreslår att domstolen, vid tvist om ett beslut om avstängning, inte ska få besluta att avstängningen ska upphöra för tiden fram till det slutliga avgörandet, om inte annat följer av 8 a § förtroendemannalagen.

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna, bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket* och *Polismyndigheten*, tillstyrker eller har inget att invända mot utredningens förslag.

Flera remissinstanser, däribland *Arbetsdomstolen*, *SAN* och *samtliga arbetstagarorganisationer*, avstyrker eller har invändningar mot förslaget av rättssäkerhetsskäl och anser att det bör vara möjligt för en arbetstagare att få en interimistisk prövning av ett avstängningsbeslut. Arbetsdomstolen anför att utredningens förslag sammantaget innebär att det inte kommer att vara möjligt att få en rättlig prövning av ett avstängningsbeslut och ifrågasätter detta starkt. Domstolen framhåller även att det inte finns något hinder mot att en arbetsgivare fattar flera efterföljande beslut. *Sveriges advokatsamfund* påpekar att en avstängning kan pågå under avsevärd tid, t.ex. om arbetstagaren är föremål för en förundersökning.

Skälen för förslaget: Möjligheten att få en rättlig 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). Det finns inte någon anledning att ha en annan ordning vid prövningen av ett beslut om avstängning eller frågan om skadestånd. Flera remissinstanser, däribland *Arbetsdomstolen*, *SAN* och *arbetstagarorganisationerna*, har invändningar mot utredningens förslag om att en domstol inte ska kunna fatta ett tillfälligt beslut om att avstängningen ska upphöra. Utredningen har motiverat sitt förslag med att avstängning i sig är en temporär åtgärd som primärt syftar till att skydda verksamheten.

Såväl beslut om att stänga av en fullmaktsanställd som beslut om att skilja en arbetstagarare från arbetsuppgifter kan prövas interimistiskt (jfr 18 § LFA samt 31 och 38 §§ LOA). I denna promemoria föreslås att beslut om avstängning ska gälla omedelbart och inte begränsas i tid. Redan med hänsyn till detta bör ett sådant beslut kunna prövas interimistiskt. Det saknas vidare 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. Mot denna bakgrund bedöms att en domstol i avvaktan på att ett avgörande får laga kraft bör kunna bestämma att beslutet tills vidare inte ska gälla.

4 Ikraftträdandebestämmelser

<p>Förslag: Lag- och förordningsändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2025.</p>

Utredningens förslag överensstämmer inte med promemorians. Utredningen föreslår att lag- och förordningsändringarna ska träda i kraft den 1 januari 2023.

Remissinstanserna har inte framfört några synpunkter på utredningens förslag.

Skälen för förslaget: Det är angeläget att de nya bestämmelserna träder i kraft så snart som möjligt. Förslaget bör därför träda i kraft den 1 juli 2025.

5 Konsekvenser

Effekterna om en reglering inte kommer till stånd

I denna promemoria föreslås att det ska införas regler om avstängning av statligt anställda i LOA. Reglerna ska gälla i princip alla statligt anställda med undantag av doktorander som anställs enligt 5 kap. 1 § högskoleförordningen.

I avsnitt 3.3 bedöms att frågor om avstängning av statligt anställda enligt regeringsformen behöver regleras i lag. Lagregler om avstängning av statligt anställda finns i dag avseende fullmaktsanställda. 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. Om en lagreglering inte införs kommer det därmed 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 kan tvingas att ha kvar arbetstagare på arbetsplatsen vars beteende och fortsatta arbete skadar förtroendet för myndigheten eller hindrar verksamhetens behöriga gång.

De som berörs av förslagen

Förslagen berör i första hand arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter samt hos myndigheterna under regeringen. Vidare berörs anställningsmyndigheterna, SAN samt de domstolar som prövar tvister enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I förlängningen berörs även arbetstagarorganisationerna i den statliga sektorn och Arbetsgivarverket, i egenskap av arbetsgivarorganisation.

Konsekvenser för de berörda

En avstängning kan innebära att arbetstagaren nekas tillträde till arbetsplatsen eller att han eller hon inte får utföra sina arbetsuppgifter. Avstängning är därmed en ingripande åtgärd för arbetstagaren. Det föreslås dock att arbetstagaren ska få behålla lön och andra anställningsvillkor under avstängningstiden, om inte annat följer av kollektivavtal. Vidare ska ett avstängningsbeslut kunna prövas av domstol och det ska även finnas en möjlighet att få en interimistisk prövning av ett sådant beslut. Eftersom reglerna möjliggör avstängning vid allvarliga arbetsmiljöproblem kan en avstängning ha en positiv inverkan på arbetsmiljön, och därmed på andra arbetstagare, på arbetsplatsen.

För arbetsgivarna innebär förslagen en möjlighet att stänga av en anställd t.ex. i situationer när den anställde uppvisar ett allvarligt beteende som kan skada förtroendet för myndighetens verksamhet eller leda till störningar i den.

Arbetsstagarorganisationerna och Arbetsgivarverket kan behöva bistå sina medlemmar med rådgivning och vid behov företräda en medlem i en tvist om ett beslut om avstängning eller skadestånd.

Kostnadsmässiga konsekvenser

Förslaget motsvarar i delar de tidigare bestämmelserna om avstängning i anställningsskyddslagen och i villkorsavtalen. Det bedöms därmed inte leda till något märkbart merarbete för anställningsmyndigheterna och kostnaderna bedöms rymmas inom befintliga anslagsramar.

Enligt förslaget ska ett beslut om avstängning kunna prövas av domstol. Det finns vidare bestämmelser om interimistisk prövning och skadestånd. Frågor om avstängning och skadestånd enligt de tidigare bestämmelserna i anställningsskyddslagen kunde bli föremål för prövning i domstol. Förslagen innebär visserligen att avstängning kan ske i fler situationer än vad anställningsskyddslagens bestämmelser medgav. Möjligheten till avstängning är dock begränsad till allvarliga situationer. Sammantaget bedöms förslagen inte innebära någon ytterligare måltillströmning av betydelse för domstolarna. Kostnaderna bedöms därmed kunna hanteras inom befintliga ramanslag.

Det föreslås att SAN i vissa fall ska besluta i frågor om avstängning, bl.a. 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 ska även besluta i frågor om avstängning av chefer för internrevisionen vid myndigheter samt av åklagare, icke ordinarie domare och professorer när ett förfarande om avskedande har inletts hos nämnden. SAN var behörig att besluta om avstängning enligt de tidigare reglerna i anställningsskyddslagen, om nämnden hade rätt att besluta om avskedande. Den reglering som föreslås medger i och för sig avstängning i fler situationer än de tidigare bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Förslagen kan därmed medföra att ärendetillströmningen till SAN ökar i viss mån. Ökningen bedöms dock bli begränsad och kostnaderna bör kunna hanteras inom nämndens befintliga ramanslag.

Andra konsekvenser

Förslagen bedöms inte ha några konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, brottsligheten eller det brottsförebyggande arbetet. Förslagen bedöms heller inte ha några konsekvenser för sysselsättningen och den offentliga servicen i olika delar av landet, små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företag. Förslagen bedöms heller inte ha några konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män eller möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

Internationella åtaganden

Förslagen berör inte några EU-rättsliga frågor och bedöms i övrigt vara i överensstämmelse med de internationella förpliktelser som Sverige har åtagit sig.

6 Författningskommentar

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

Avstängning

22 a § *En arbetstagarare får stängas av från arbetet om arbetstagararen uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande och det finns en risk för att fortsatt arbete*

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

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

Paragrafen, som är ny, reglerar under vilka förutsättningar en statligt anställd får stängas av från arbetet. Förslaget behandlas i avsnitt 3.4. I fråga om när en avstängning kan anses föreligga, se t.ex. AD 2010 nr 51.

I *första stycket* behandlas den situationen att en arbetstagarare uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande. Arbetstagararens 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. När det gäller vilka beteenden som kan leda till ett skiljande från anställningen kan vägledning hämtas från Arbetsdomstolens praxis. Kravet på att beteendet ska kunna 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 självfallet kravet uppfyllt.

För avstängning krävs att det finns ett gott stöd för att arbetstagararen har agerat på ett sätt som kan leda till en avstängning. Frågan om vilket närmare beviskrav som ska tillämpas när det gäller arbetstagararens beteende överlämnas till rättstillämpningen. Av kraven på saklighet i 1 kap. 9 § regeringsformen och 5 § förvaltningslagen (2017:900) följer dock 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 risk innebär att risken ska framstå som konkret med hänsyn till omständigheterna.

Av *första punkten* framgår att avstängning kan ske om det finns en risk för att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten. En sådan risk kan finnas t.ex. när arbetstagararen är misstänkt för brott eller betar sig på ett sätt som innebär att hans eller hennes opartiskhet eller saklighet kan

ifrågasättas, framför allt om arbetsuppgifterna innefattar myndighetsutövning.

Enligt *punkt 2* kan avstängning ske om fortsatt arbete innebär en risk för störningar i myndighetens verksamhet. En sådan risk kan föreligga t.ex. vid allvarliga samarbetssvårigheter.

Enligt *punkt 3* kan avstängning komma i fråga om fortsatt arbete innebär en risk för att myndighetens fortsatta utredning av arbetstagarens beteende och om det ska leda till arbetsrättsliga åtgärder försvåras. Med arbetsrättslig åtgärd avses exempelvis 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 ska kunna 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 vidtagit en åtgärd för att åtal ska väckas mot arbetstagaren. Bestämmelsen innebär att det 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. Bestämmelsen motsvarar i sak 10 § 2 lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

Tredje stycket innebär att en avstängning av en arbetstagare som har uppdrag som facklig förtroendemans endast får ske om avstängning inte är förbjuden enligt 8 a och 8 b §§ lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Av fjärde stycket framgår att reglerna om avstängning inte omfattar doktorander som 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.*

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om arbetstagarens rätt till förmåner under avstängningen. Förslaget behandlas i avsnitt 3.5.

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.

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.*

Paragrafen är ny och innehåller bestämmelser om skadestånd. Förslaget behandlas i avsnitt 3.8.

Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren 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 mot-

parten 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. Som exempel på sådana 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).

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.

Ändringen i *första stycket* innebär att Statens ansvarsnämnd även beslutar i frågor om *avstängning* när det gäller sådana arbetstagare som räknas upp i bestämmelsen. Förslaget behandlas i avsnitt 3.7.

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

Paragrafen är ny och innebär att ett beslut om *avstängning* enligt 22 a § gäller omedelbart. Förslaget behandlas i avsnitt 3.6. Av 38 § framgår att en domstol i samband med ett överklagande av ett *avstängningsbeslut* får bestämma att beslutet tills vidare inte ska gälla.

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.

Ändringen innebär att domstol kan fatta ett s.k. interimistiskt beslut även i tvister rörande arbetsgivarens beslut om *avstängning* enligt 22 a §. Förslaget behandlas i avsnitt 3.9.

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.

Ändringen i *andra stycket* innebär att bestämmelserna om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet inte heller ska tillämpas när det gäller beslut om *avstängning* enligt 22 a §. Förslaget behandlas i avsnitt 3.6.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2025.

Enligt ikraftträdandebestämmelsen träder lagändringarna i kraft den 1 juli 2025. Förslaget behandlas i avsnitt 4.

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

Utredningen anser att ytterligare möjligheter till avstängning ska införas i lag. Utredningen bedömer att det kan finnas ett behov av att stänga av en statligt anställd även i andra situationer än de som omfattas av anställningsskyddslagens bestämmelser om avstängning. 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 bör regleras i lag.

Utredningen bedömer vidare att det endast är vid allvarliga situationer som avstängning bör komma i fråga och bara om det verkligen är befogat. För att endast allvarliga situationer ska kunna leda till avstängning föreslås 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 §§ 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 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 §§ MBL.