

Ju2024/02620

Justitiedepartementet

Säkerhetsprövningar – nya regler (SOU 2024:88)

Arbetsdomstolen, som granskat förslagen utifrån domstolens verksamhetsområde, har följande synpunkter på förslagen i betänkandet.

Avsnitt 9.4.6 Skadestånd

Det finns redan en underrättelseskyldighet vid avstängning när det gäller fullmaktsanställda. Att det för övriga som omfattas av lagen om offentlig anställning behövs en skadeståndssanktionerad underrättelseskyldighet och dessutom en överläggningsskyldighet vid beslut om avstängning just på grund av säkerhetsprövning framstår, enligt Arbetsdomstolen, inte som klart. Detta med anledning av att något sådant inte föreslås vid avstängning av andra anledningar eller vid skiljande från arbetsuppgifter. Den lokala arbetstagarorganisationen har i vart fall möjlighet att, efter att ha underrättats om beslutet av sin berörda medlem, begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen.

Utformningen av bestämmelserna om skadeståndsskyldighet i lagen om offentlig anställning och lagen om fullmaktsanställning bör i vart fall ges samma formulering.

Avsnitt 9.4.7 Interimistisk prövning

Utredningen föreslår att det ska vara möjligt med interimistiska beslut enbart vid s.k. utredningsavstängningar. Arbetsdomstolen anser att främst rättssäkerhetsskäl talar för att det bör finnas en möjlighet till interimistisk

prövning av samtliga avstängningsbeslut. Även beslut om avstängning efter en säkerhetsprövning bör alltså kunna prövas interimistiskt.

Arbetsdomstolen anser vidare att, om det inrättas en domstolsliknande nämnd som uppfyller Europakonventionens krav, det bör vara den nämnden med specialkompetens i aktuella frågor – och inte tingsrätt och Arbetsdomstolen – som ska få fatta interimistiska beslut om säkerhetsprövningsbeslut och avstängning till följd av sådant beslut samt avstängning under utredning inför ett sådant beslut. Det interimistiska beslutet skulle i så fall innebära att avstängningsbeslutet, till den del det grundas på säkerhetsprövningsbeslut eller utredning inför sådant beslut, inte ska gälla till dess nämnden beslutat slutligt eller förordnat annat. Regleringen om detta kan lämpligen tas in i en lag som reglerar nämndprövningen, och inte i lagen om offentlig anställning, med passande justering eller hänvisning i lagen om fullmaktsanställning. I så fall bör det övervägas att också ta med en bestämmelse om att även privatanställda får behålla lön och andra anställningsförmåner under avstängningen, om inte annat följer av ett giltigt kollektivavtal.

Övrigt

Formuleringen av förslaget till ny 10 a § lagen om fullmaktsanställning verkar inte omfatta s.k. utredningsavstängning och bör följaktligen ses över.

Arbetsdomstolen föreslår att den föreslagna nya bestämmelsen i 10 b § lagen om fullmaktsanställning för tydlighets skull kompletteras med följande i kursiv. ”En arbetstagare behåller sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om något annat inte följer av *ett giltigt kollektivavtal*.” Rätten till lön lär anses intjänad av arbetstagaren när en avstängning skett, arbetstagarorganisationen kan då inte med giltig verkan som kollektivavtal därefter träffa en överenskommelse om arbetstagarens lön under avstängningen.

Motsvarande justering bör i så fall göras i den i en promemoria
föreslagna motsvarande bestämmelsen i lagen om offentlig anställning.

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Lars Dirke, Karin Renman,
Sören Öman och Catharina Nordlander.

Föredragande har varit rättssekreteraren Amanda Schmidt.

På Arbetsdomstolens vägnar

Lars Dirke