

Justitiedepartementet
Enheten för lagstiftning om allmän
ordning och säkerhet
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.L4@regeringskansliet.se

Yttrande över betänkandet Säkerhetsprövningar – nya regler (SOU 2024:88)

Regeringskansliets diarienummer Ju2024/02620

Statens ansvarsnämnd har i tidigare lagstiftningsärenden med liknande frågeställningar om avstängning lämnat synpunkter dels på förslagen i betänkandet Rätt och rimligt för statens anställda (SOU 2022:8), yttrande den 23 september 2022 i Ä 5/2022, dels på förslagen i Finansdepartementets promemoria Regler om avstängning av statligt anställda, yttrande den 10 juni 2024 i SAN 2024/8 (båda yttrandena från ansvarsnämnden bifogas detta svar).

Ansvarsnämnden konstaterar att de förslag till regler om avstängning som lämnas i det nu remitterade betänkandet utgår från förslagen i den ovan nämnda promemorian från Finansdepartementet.

Med dessa utgångspunkter har Statens ansvarsnämnd granskat förslagen i promemorian och lämnar följande synpunkter. Yttrandet följer dispositionen och kapitelindelningen i betänkandet.

Avsnitt 1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning; avsnitt 9.4.2 Nya regler om avstängning i lagen om offentlig anställning

När det gäller förutsättningarna för en avstängning som de anges i förslaget till 22 b § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) kan det konstateras att utredningens förslag inte utgår från pågående eller förmodat skiljande från anställning som relevant omständighet för den nu föreslagna avstängningen. Detta motiveras av att konsekvenserna av en icke godkänd säkerhetsprövning kan vara andra än avskedande eller uppsägning, t.ex. omplacering (se allmänmotiveringen s. 227 f.). Det är dock inte närmare angivet hur länge en avstängning kan komma att pågå. Mot bakgrund av att avstängning får anses vara en starkt ingripande åtgärd för den anställda har ansvarsnämnden tidigare yttrat sig över förslagen i Finansdepartementets promemoria som utredningens förslag utgår från, och när det gäller avstängningens längd i det sammanhanget anfört följande:

Den huvudsakliga bestämmelsen om förutsättningarna för avstängning återfinns i den föreslagna 22 a §. I promemorian, till skillnad från i utredningsbetänkandet, föreslås inte någon bortre tidsgräns för hur lång tid ett beslut om avstängning ska kunna gälla. Även om en möjlighet till interimistisk domstolsprövning av ett avstängningsbeslut numera föreslås i

Dok.Id 1083019

Postadress	Besöksadress	Telefon	Expeditionstid
Box 2290	Birger Jarls Torg 16	08-561 670 31	måndag – fredag
103 17 Stockholm			09:00-11:30
		E-post: ansvarsnamnden@dom.se	12.30-15.00

38 §, kan det ifrågasättas om detta i kombination med den allmänt hållna proportionalitetsprincipen i 5 § förvaltningslagen (2017:900) är tillräckligt för att tillgodose arbetstagarens intressen i den aktuella situationen. Det bör också understrykas att promemorians förslag, till skillnad från motsvarande reglering i 10 § första stycket 1 lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, inte innehåller något krav på att ett förfarande om skiljande från anställningen har inletts eller ska inledas.

Som anförs i promemorians allmänmotivering på s. 25 kan det någon gång finnas skäl att stänga av en arbetstagare från arbetsplatsen även under en begränsad period innan ett eventuellt förfarande om skiljande från anställningen inleds. Det bör dock inte komma i fråga att längre avstängningar pågår utan vare sig att avskedande eller uppsägning aktualiseras, eller att krav på regelbunden omprövning av avstängningsbeslutet föreligger. I det fortsatta lagstiftningsarbetet bör därför noggrant övervägas om antingen en tidsgräns bör införas, eller om avstängning bör kopplas till krav på att ett förfarande om skiljande från anställningen har inletts eller ska inledas inom viss angiven tid.

Ansvarsnämnden står fast vid denna synpunkt även i relation till de aktuella förslagen. Farhågan om att en avstängning kan komma att pågå under mycket lång tid gör sig än tydligare gällande när det inte i de nu föreslagna bestämmelserna finns någon koppling alls till ett förfarande om skiljande från anställning eller ens ett antagande om detta (jfr promemorians förslag till där angivna 22 a § LOA). Proportionalitetsprincipen i 5 § förvaltningslagen ska i stället tillämpas mot omständigheten att den anställda inte har godkänts vid en säkerhetsprövning (se allmänmotiveringen s. 228). I de situationer då avstängningen grundas på 22 b § p. 2 LOA kommer det dessutom inte att finnas någon möjlighet till intermistisk domstolsprövning. Vad som i praktiken kommer att utgöra den bortre tidsgränsen för en sådan avstängning framstår som oklart.

Avsnitt 9.4.5 Beslutsorgan

När det gäller att Statens ansvarsnämnd ska besluta om avstängning innan ett förfarande om skiljande från anställningen har inletts, och vilka anställda som ska omfattas av den prövningen, anförde ansvarsnämnden i yttrandet över Finansdepartementets promemoria följande:

I sitt remissyttrande över utredningsbetänkandet ställde sig ansvarsnämnden bakom utredningens förslag att beslut om avstängning avseende alla de grupper av arbetstagare som ingår i nämndens provningsområde bara skulle fattas av nämnden i de fall ett ärende om avskedande hade inletts hos nämnden. I promemorian föreslås i stället att även en avstängningsfråga som föregår ett avskedandeärende hos ansvarsnämnden ska prövas av nämnden, men då endast avseende vissa av de arbetstagare som ingår i nämndens provningsområde.

Ansvarsnämnden har inga starka invändningar mot att pröva avstängningsärenden frikopplat från avskedandeärenden (jfr dock reservationerna ovan kring avstängningsregelns innehåll). Däremot är promemorians skäl för att skilja ut vissa grupper av arbetstagare, bl.a. icke ordinarie domare och åklagare, från en sådan ordning långt ifrån övertygande. Det skulle innebära ett avsteg från den hittillsvarande principen att övriga ingripande arbetsrättsliga åtgärder, dvs. åtalsanmälan, avskedande och disciplinpåföljder, för vissa särskilt angivna arbetstagare alltid ska prövas av ansvarsnämnden. Om ärenden om avstängning ska kunna prövas av ansvarsnämnden även utan att det pågår ett

avskedandeärende hos nämnden, bör detta gälla samtliga arbetstagargrupper som ingår i nämndens provningsområde.

Ansvarsnämnden står fast vid denna synpunkt även i relation till de nu aktuella förslagen, som i allt väsentligt har samma innehåll och avgränsningar som förslagen i Finansdepartementets promemoria (se allmänmotiveringen s. 238 f.).

Avsnitt 9.4.8 Fullmaktsanställda

Bestämmelserna i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LF) innebär att fullmaktsanställda har ett särskilt skydd i anställningen. Även om LOA gäller även för fullmaktsanställda, framgår det av 1 § andra stycket LF att en föreskrift i LF som avviker från LOA har företräde framför LOA:s bestämmelser.

Vad som nu sagts får anses innebära att regleringen om avstängning av fullmaktsanställda i 10 § LF som utgångspunkt är exklusiv och uttömmande. Mot den bakgrunden framstår det som tveksamt om det är tillräckligt med den *upplysningsbestämmelse* som utredningen föreslår i 10 a § LF, för att de föreslagna reglerna i LOA ska bli gällande även i förhållande till fullmaktsanställda. För att uppnå avsedd effekt kan det övervägas om regeln i stället bör formuleras så att bestämmelserna i den föreslagna 22 b § LOA är tillämpliga även på fullmaktsanställda.

I handläggningen av ärendet har deltagit ordföranden i Statens ansvarsnämnd, hovrättspresidenten Mari Heidenborg, och sekreteraren, hovrättsrådet Jens Wieslander.

På ansvarsnämndens vägnar

Mari Heidenborg

Jens Wieslander